



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

2026-17

25 avril 2026

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2026-17 du 25 avril 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	175

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-17 du 25 avril 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 17 du 12 mars 2026 relatif à la revalorisation des minima conventionnels (entreprises exerçant des activités de prestations logistiques) ..	6
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : accord du 24 mars 2026 relatif à la création d'un article 22 <i>bis</i> « Congés exceptionnels de proche aidant »	14
IDCC 573 Commerce de gros : accord du 17 mars 2026 relatif aux salaires	17
IDCC 733 Chaussures-détaillants : avenant n° 108 du 9 mars 2026 relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres	20
IDCC 1266 Restauration-collectivités : avenant n° 1 du 16 mars 2026 à l'avenant n° 69 du 17 juin 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	22
IDCC 1517 Commerces-détail-non alimentaires : accord du 21 janvier 2026 relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés aidants	24
IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 26 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels.....	36
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 75 du 9 décembre 2025 relatif à l'actualisation de l'annexe 1 « Classification » et de l'annexe 2 « Coefficients minima ».....	41
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 76 du 9 décembre 2025 relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO)	46
IDCC 1671 Maisons d'étudiants : avenant n° 74 du 15 décembre 2025 relatif à l'institution d'un treizième mois conventionnel	48
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2025-49 du 6 décembre 2025 à l'accord du 20 octobre 2025 relatif aux classifications professionnelles.....	51
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : accord du 24 mars 2026 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	54
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 24 mars 2026 à l'accord du 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé	57
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 24 mars 2026 relatif à la révision de l'article 2 de la convention collective ».....	62

IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 20 mars 2026 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications.....	68
IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 20 mars 2026 à l'annexe IV « Classification » du 26 avril 2000.....	70
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 25 du 1 ^{er} avril 2026 à l'avenant n° 23 du 18 décembre 2025 relatif à la modification de l'article 2 « Jours fériés »	79
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 9 mars 2026 relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires	81
IDCC 3248 Métallurgie (Vienne) : accord du 5 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2026.....	93
IDCC 3248 Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : 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.....	95
IDCC 3248 Métallurgie (Vaucluse) : 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	99
IDCC 3248 Métallurgie (Var) : 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.....	102
IDCC 3248 Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 9 mars 2026 relatif à la prévention des inconvénients d'emploi	105
IDCC 3248 Métallurgie (Côtes-d'Armor) : accord du 19 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	110
IDCC 3248 Métallurgie (Jura) : 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.....	112
IDCC 3248 Métallurgie (Vendée) : accord du 30 mars 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2026.....	114
IDCC 3248 Métallurgie (Vendée) : avenant du 30 mars 2026 relatif à la valeur des indemnités de repas à compter du 1 ^{er} mai 2026	116
IDCC 3248 Métallurgie : accord du 31 mars 2026 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	118
IDCC 3248 Métallurgie : avenant du 31 mars 2026 relatif à la modification de la convention collective	133
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Bourgogne-Franche-Comté) : accord du 11 mars 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	141
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Occitanie) : accord du 13 mars 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	145
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 25 février 2026 relatif au partage de la valeur	149

IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 10-TC du 25 mars 2026 relatif à la modification de l'article 63.6 « Suspension du contrat de travail ».....	170
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 11-B du 26 mars 2026 relatif à la modification de l'article 89 « Régime de prévoyance ».....	172

Avenant n° 17 du 12 mars 2026
relatif à la revalorisation des minima conventionnels
(entreprises exerçant des activités de prestations logistiques)

NOR : ASET2650406M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE-CFDT,

d'autre part,

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 16 du 9 avril 2025, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux sont intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Il est créé un nouveau palier d'ancienneté, dans les conditions détaillées ci-dessous :

L'article 2.3 « Rémunération conventionnelle des personnels "logistiques" » du protocole susvisé est complété du paragraphe suivant :

« D. Palier d'ancienneté après 20 ans

Pour les non-cadres

Pour les personnels non cadres disposant d'une ancienneté de plus de 20 ans, les taux horaires conventionnels hiérarchiques correspondent aux taux horaires conventionnels hiérarchiques après 15 ans majorés de 0,10 €.

Cette majoration est incluse dans la garantie annuelle de rémunération.

Pour les cadres

Pour les personnels cadres disposant d'une ancienneté de plus de 20 ans, la rémunération annuelle garantie hiérarchique correspond à la rémunération annuelle garantie hiérarchique après 15 ans majorée de 180 €. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en application à compter du 1^{er} avril 2026.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 12 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} avril 2026.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
110 L	Opérateur/emballeur	12,03	12,08	12,3216	12,5632	12,8048	13,0464	13,1464
	Manutentionnaire logistique	12,03	12,08	12,3216	12,5632	12,8048	13,0464	13,1464
115 L	Préparateur de commandes	12,03	12,17	12,4134	12,6568	12,9002	13,1436	13,2436
	Agent logistique	12,03	12,17	12,4134	12,6568	12,9002	13,1436	13,2436
120 L	Contrôleur/flasheur	12,04	12,24	12,4848	12,7296	12,9744	13,2192	13,3192
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	12,04	12,24	12,4848	12,7296	12,9744	13,2192	13,3192
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	12,07	12,30	12,5460	12,7920	13,0380	13,2840	13,3840
138 L	Opérateur de ligne	12,10	12,38	12,6276	12,8752	13,1228	13,3704	13,4704
[1] Pour les caristes 1 ^{er} degré (coefficient 115) et 2 ^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.								

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} avril 2026 (pour 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
110 L	Opérateur/emballleur	23 146,10	23 609,02	24 071,94	24 534,87	24 997,79	25 179,79
	Manutentionnaire logistique	23 146,10	23 609,02	24 071,94	24 534,87	24 997,79	25 179,79
115 L	Préparateur de commandes	23 343,57	23 810,44	24 277,31	24 744,18	25 211,06	25 393,06
	Agent logistique	23 343,57	23 810,44	24 277,31	24 744,18	25 211,06	25 393,06
120 L	Contrôleur/flasheur	23 442,97	23 911,83	24 380,69	24 849,55	25 318,41	25 500,41
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	23 442,97	23 911,83	24 380,69	24 849,55	25 318,41	25 500,41
125 L	Cariste en prestation logistique ^[1]	23 601,52	24 073,55	24 545,58	25 017,61	25 489,64	25 671,64
138 L	Opérateur de ligne	23 697,76	24 171,72	24 645,67	25 119,63	25 593,58	25 775,58

[1] Pour les caristes 1^{er} degré (coefficient 115) et 2^e degré (coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.

Annexe 2

Personnels employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} avril 2026.

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 6 mois	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
110 L	Assistant inventaire	12,10	12,30	12,6690	13,0380	13,4070	13,7760	14,1450	14,2450
120 L	Employé d'ordonnement	12,15	12,38	12,7514	13,1228	13,4942	13,8656	14,2370	14,3370
	Agent administratif logistique	12,15	12,38	12,7514	13,1228	13,4942	13,8656	14,2370	14,3370

(En euros.)

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} avril 2026 (pour 151,67 heures mensuelles).

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
110 L	Assistant inventaire	23 559,85	24 266,65	24 973,44	25 680,24	26 387,03	27 093,83	27 275,83
120 L	Employé d'ordonnement	23 698,11	24 409,05	25 120,00	25 830,94	26 541,88	27 252,83	27 434,83
	Agent administratif logistique	23 698,11	24 409,05	25 120,00	25 830,94	26 541,88	27 252,83	27 434,83

(En euros.)

Annexe 3

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} avril 2026.

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	13,68	14,0904	14,5008	14,9112	15,3216	15,7320	15,8320
157,5 L	Chef d'équipe logistique	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470	15,9470
	Gestionnaire de stocks	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470	15,9470
	Correspondant du responsable management de la qualité	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470	15,9470
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	13,78	14,1934	14,6068	15,0202	15,4336	15,8470	15,9470
200 L	Chef de quai logistique	14,29	14,7187	15,1474	15,5761	16,0048	16,4335	16,5335
	Chef d'exploitation logistique	16,93	17,4379	17,9458	18,4537	18,9616	19,4695	19,5695
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	16,93	17,4379	17,9458	18,4537	18,9616	19,4695	19,5695
	Responsable service client logistique	16,93	17,4379	17,9458	18,4537	18,9616	19,4695	19,5695
200 L	Responsable conditionnement à façon	16,93	17,4379	17,9458	18,4537	18,9616	19,4695	19,5695

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} avril 2026 (pour 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 20 ans
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	26 489,65	27 284,34	28 079,03	28 873,72	29 668,41	30 463,10	30 645,10
157,5 L	Chef d'équipe logistique	26 655,75	27 455,42	28 255,10	29 054,77	29 854,44	30 654,11	30 836,11
	Gestionnaire de stocks	26 655,75	27 455,42	28 255,10	29 054,77	29 854,44	30 654,11	30 836,11
	Correspondant du responsable management de la qualité	26 655,75	27 455,42	28 255,10	29 054,77	29 854,44	30 654,11	30 836,11
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	26 655,75	27 455,42	28 255,10	29 054,77	29 854,44	30 654,11	30 836,11
200 L	Chef de quai logistique	27 679,89	28 510,29	29 340,68	30 171,08	31 001,48	31 831,87	32 013,87
	Chef d'exploitation logistique	32 639,46	33 618,64	34 597,83	35 577,01	36 556,20	37 535,38	37 717,38
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	32 639,46	33 618,64	34 597,83	35 577,01	36 556,20	37 535,38	37 717,38
	Responsable service client logistique	32 639,46	33 618,64	34 597,83	35 577,01	36 556,20	37 535,38	37 717,38
200 L	Responsable conditionnement à façon	32 639,46	33 618,64	34 597,83	35 577,01	36 556,20	37 535,38	37 717,38

Annexe 4

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} avril 2026 (pour 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

Coefficient	Emploi	À l'embauche		Après 5 ans		Après 10 ans		Après 15 ans		Après 20 ans	
		Rémunération annuelle garantie	Paieement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paieement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paieement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paieement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paieement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	40 952,69	3 071,45	43 000,32	3 225,02	45 047,96	3 378,60	47 095,59	3 532,17	47 275,59	3 545,67
106,5 L	Chef de projet	43 624,81	3 271,86	45 806,05	3 435,45	47 987,29	3 599,05	50 168,53	3 762,64	50 348,53	3 776,14
	Responsable sécurité	43 624,81	3 271,86	45 806,05	3 435,45	47 987,29	3 599,05	50 168,53	3 762,64	50 348,53	3 776,14
113 L	Directeur d'exploitation logistique	46 277,13	3 470,78	48 590,99	3 644,32	50 904,84	3 817,86	53 218,70	3 991,40	53 398,70	4 004,90
	Directeur méthode logistique	46 277,13	3 470,78	48 590,99	3 644,32	50 904,84	3 817,86	53 218,70	3 991,40	53 398,70	4 004,90
119 L	Directeur conditionnement à façon	48 395,04	3 629,63	50 814,79	3 811,11	53 234,54	3 992,59	55 654,30	4 174,07	55 834,30	4 187,57
	Directeur de site logistique	48 395,04	3 629,63	50 814,79	3 811,11	53 234,54	3 992,59	55 654,30	4 174,07	55 834,30	4 187,57
132 L	Directeur de sites logistiques	54 079,38	4 055,95	56 783,35	4 258,75	59 487,32	4 461,55	62 191,29	4 664,35	62 371,29	4 677,85

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord du 24 mars 2026

relatif à la création d'un article 22 *bis* « Congés exceptionnels de proche aidant »

NOR : ASET2650447M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité créer les dispositions de l'article 22 *bis* relatif aux congés exceptionnels de proche aidant dans la convention collective.

Tout salarié peut être confronté à la dépendance d'un de ses proches et devoir, temporairement ou de façon plus durable, endosser la responsabilité d'aidant ou d'aidante.

Les partenaires sociaux de la branche de l'import-export ont toujours été attachés à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche. En témoignent les congés spéciaux *supra* légaux qui existent dans la convention collective.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (art. L. 2241-1 du code du travail).

Et il s'inscrit surtout en soutien des nouvelles actions sur l'aidance déclinées dans le HDS de la branche, depuis le 1^{er} janvier 2026.

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

Article 1^{er} | Création de l'article 22 bis relatif au congés exceptionnels de proche aidant

Il est inséré un article 22 bis dans la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international prévoyant les dispositions suivantes :

« Article 22 bis | Congés exceptionnels de proche aidant

Il est octroyé 2 jours rémunérés par année civile au salarié proche aidant, afin de lui permettre de s'occuper d'une personne handicapée ou âgée ou en perte d'autonomie.

Ces dispositions sont à distinguer du congé proche aidant prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail. »

Conditions d'éligibilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, un salarié sera considéré comme « en situation d'aidance » dès lors qu'il vient en aide, à titre non professionnel et de manière régulière et fréquente, à une personne en perte d'autonomie du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La situation d'aidance est ainsi reconnue dès lors que le salarié concerné apporte bénévolement une aide régulière et fréquente pour les actes ou activités de la vie quotidienne à un proche, et s'il répond aux critères définis ci-après :

- assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (situation visée par le congé de présence parentale) ;
- venir en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie, à condition que cette personne soit l'une des personnes listées par l'article L. 3142-16 du code du travail (situation visée par le congé de proche aidant) ;
- venir en aide à une personne atteinte d'une pathologie pouvant mettre en cause le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, listée à l'article L. 3142-6 du code du travail (situation visée par le congé de solidarité familiale) ;
- exercer une mesure de protection de la personne et de ses biens à la suite d'une décision de justice.

Document(s) à fournir

1. Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-16 du code du travail (congé de proche aidant) :

- une déclaration sur l'honneur attestant de son lien familial avec la personne aidée (ou photocopie du livret de famille) ou de l'aide apportée à une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou de la décision d'attribution de l'allocation perte d'autonomie ou de la décision d'attribution d'une prestation du fait de la nécessité de recours à une tierce personne.

2. Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-6 du code du travail (congé de solidarité familiale) :

Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne aidée attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

3. Dans le cas où un enfant à la charge du salarié est visé par l'article L. 1225-62 du code du travail (congé de présence parentale) :

Un certificat médical attestant que l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le certificat précise en outre la durée prévisible du traitement de l'enfant.

4. Dans le cas d'une personne placée sous la responsabilité du salarié :

La décision de justice ouvrant une mesure de protection de la personne et de ses biens et désignant le salarié comme représentant légal.

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 mars 2026

relatif aux salaires

NOR : ASET2650448M

IDCC : 573

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

CGF ;

LGADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Minima conventionnels applicables*

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1 ^{er} janvier 2025	Minima au 1 ^{er} mars 2026
I	1	1,006	1 817,10 €	1 839,81 €
	2	1,006	1 828,00 €	1 850,85 €
	3	1,006	1 838,97 €	1 861,96 €
II	1	1,006	1 850,00 €	1 873,13 €
	2	1,006	1 861,10 €	1 884,37 €
	3	1,006	1 872,27 €	1 895,67 €
III	1	1,006	1 883,50 €	1 907,05 €
	2	1,006	1 894,80 €	1 918,49 €
	3	1,006	1 906,17 €	1 930,00 €
IV	1	1,006	1 917,61 €	1 941,58 €
	2	1,006	1 929,12 €	1 953,23 €
	3		1 940,69 €	1 964,95 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1 ^{er} janvier 2025	Minima au 1 ^{er} mars 2026
V	1	1,0375	1 948,67 €	1973,03 €
	2	1,0375	2 021,75 €	2047,02 €
	3	1,0375	2 097,56 €	2123,78 €
VI	1	1,0375	2 176,22 €	2203,43 €
	2	1,0375	2 257,83 €	2286,05 €
	3		2 342,50 €	2371,78 €
VII	1	1,05	29 963,76 €	30 338,30 €
	2	1,05	31 461,94 €	31 855,22 €
	3	1,1573	33 035,04 €	33 447,98 €
VIII	1	1,1	38 231,45 €	38 709,35 €
	2	1,1	42 054,60 €	42 580,28 €
	3	1,1	46 260,06 €	46 838,31 €
IX	1	1,1	50 886,07 €	51 522,14 €
	2	1,15	55 974,67 €	56 674,36 €
X	1	1,2	64 370,87 €	65 175,51 €
	2		77 245,05 €	78 210,61 €

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2^e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

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

Article 2 | Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 108 du 9 mars 2026

relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

NOR : ASET2650446M

IDCC : 733

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

FDCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA commerce et services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation du barème des salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres

Le barème des salaires minima garantis des employés, des agents de maîtrise et des cadres, objet de l'avenant n° 105 du 16 décembre 2024, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

(En euros.)

Barème des salaires minima des employés (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 828
Catégorie 2	1 838
Catégorie 3	1 869
Catégorie 4	1 935

Barème des salaires minima des agents de maîtrise (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 5	2 033
Catégorie 6	2 407

Barème des salaires minima des cadres (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 710
Catégorie 8	3 732
Catégorie 9	4 302

Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

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

Article 3 | *Égalité*

L'application de cet avenant relatif aux salaires minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4 | *Formalités de dépôt et de procédure*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 16 mars 2026

à l'avenant n° 69 du 17 juin 2025
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2650461M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

CERCLE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

UNSA FCDS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ont négocié la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche et conclu, dans ce cadre, un avenant n° 69 le 17 juin 2025 formalisant la mise en place de garanties minimales en termes de :

- décès (capital, rente éducation, et frais d'obsèques) ;
- arrêt de travail (incapacité et invalidité).

Or, les parties ont constaté, après avoir signé et déposé cet accord, qu'une erreur s'était introduite dans la détermination de la rente versée en cas d'invalidité ou de d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En conséquence et pour assurer une parfaite validité et conformité de la chose négociée, les signataires de l'avenant n° 69 du 17 juin 2025 ont entendu signer le présent avenant et le transmettre sans délai à l'administration en vue de son extension.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4.4

À l'article 4.4 de l'avenant n° 69 du 17 juin 2025, le montant de la rente d'invalidité est, par erreur et contrairement à la volonté des parties, défini comme un pourcentage du « salaire net de référence », alors que les parties entendaient viser un pourcentage du « salaire brut de référence ».

L'article 4.4 doit donc se lire comme suit :

« 4.4 Invalidité

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Le montant de la rente est de :

- 42 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de première catégorie (cat. 1) ou d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 % et 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale ;
- 70 % du salaire brut de référence, en cas d'invalidité de 2^e et 3^e catégories (cat. 2 et 3) ou l'équivalent d'un taux d'incapacité permanente professionnelle ≥ 66 %, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Dispositions finales

Les dispositions de l'avenant n° 69 du 17 juin 2025 non rectifiées par le présent avenant restent inchangées.

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature et pour la même durée que l'avenant n° 69 du 17 juin 2025 qu'il modifie.

Fait à Paris, le 16 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Accord du 21 janvier 2026

relatif au déploiement d'un dispositif de soutien aux salariés aidants

NOR : ASET2650459M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La proportion des salariés aidants, quel que soit leur âge, ne va cesser de croître : un quart des salariés seront des aidants en 2030 (Étude OCIRP/IAVOICE 2024, « Salariés aidants : quelles réponses ? »). Pour autant, peu de salariés révèlent à leur employeur leur statut d'aidant (29 % d'après l'étude précitée).

Tout salarié peut, parfois très soudainement, être confronté à la dépendance d'un de ses proches et devoir, temporairement ou de façon plus durable, endosser la responsabilité d'aidant ou d'aidante.

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail non alimentaires ont toujours été attachés à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale dans le cadre des clauses générales de la convention collective nationale et des différents accords négociés au sein de la branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations de branche sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants (art. L. 2241-1 du code du travail).

Conscients des difficultés rencontrées par les aidants et de la nécessité de les accompagner, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en œuvre un dispositif de soutien en faveur de tous les salariés aidants de la branche des commerces de détail non alimentaires par la mise en place de mesures facilitantes.

Les principales difficultés des aidants sont :

- la prise de conscience de leur statut d’aidant pour solliciter de l’aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d’aides existants ;
- une multiplicité d’intervenants et le besoin d’être guidé ;
- une surcharge mentale et de fatigue, tant sur le plan physique que sur le plan psychologique ou émotionnel.

Le présent accord a pour objectif de rassembler les dispositifs existants et vise à apporter des solutions adaptées aux besoins des salariés aidants, tout en leur assurant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises de la branche sont invitées à se saisir de cet accord et des outils mis à leur disposition pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des aidants.

Article 1^{er} | Définition du salarié aidant

Au sein de la branche, et conformément aux dispositions de l’article L. 113-1-3 du code de l’action sociale et des familles, un salarié sera considéré comme « en situation d’aidance » dès lors qu’il vient en aide, à titre non professionnel et de manière régulière et fréquente, à une personne en perte d’autonomie du fait de l’âge, de la maladie ou d’un handicap, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La situation d’aidance est ainsi reconnue dès lors que le salarié concerné apporte bénévolement une aide régulière et fréquente pour les actes ou activités de la vie quotidienne à un proche, et s’il répond aux critères définis ci-après :

- assumer la charge d’un enfant de moins de 20 ans atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (situation visée par le congé de présence parentale) ;
- venir en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d’autonomie, à condition que cette personne soit l’une des personnes listées par l’article L. 3142-16 du code du travail (situation visée par le congé de proche aidant) ;
- venir en aide à une personne atteinte d’une pathologie pouvant mettre en cause le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable, listée à l’article L. 3142-6 du code du travail (situation visée par le congé de solidarité familiale) ;
- exercer une mesure de protection de la personne et de ses biens à la suite d’une décision de justice.

Article 2 | Définition de la personne aidée

La personne aidée se trouve dans une situation de dépendance ou de perte d’autonomie liée à son état de santé, dans une situation invalidante ou une situation de handicap, et se trouve être visée par l’article L. 3142-16 du code du travail.

Ceci inclut notamment un enfant à charge atteint d’une maladie, d’un handicap ou ayant été victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La personne aidée peut également être atteinte d’une pathologie pouvant mettre en cause le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d’une affection grave et incurable et se trouve être visée par l’article L. 3142-6 du code du travail.

Il peut s'agir enfin de toute personne placée sous la responsabilité du salarié à la suite d'une décision de justice (curatelle, tutelle, habilitation familiale, mandat spécial).

Article 3 | *Égalité de traitement avec les autres salariés*

Les signataires rappellent que l'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation du salarié aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation du salarié concerné. Les entreprises peuvent prendre en compte la situation de l'aidant, pour autant qu'elle soit connue, dans le cadre de la fixation des objectifs, afin d'adapter ces derniers.

Article 4 | *La reconnaissance de la situation d'aidant*

Les partenaires sociaux sont conscients que les salariés aidants n'ont pas tous la capacité de caractériser s'ils sont aidants.

C'est pourquoi des actions de sensibilisation devront permettre à chaque salarié de la branche d'avoir accès à un questionnaire lui permettant d'évaluer sa propre situation et de déterminer s'il est ou non aidant.

Un questionnaire sera mis en ligne sur le site internet du CDNA ; il pourra être diffusé, par tout moyen, par les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la branche. Par ailleurs, les entreprises de la branche sont invitées à renouveler au moins une fois par an cette action de sensibilisation, notamment lors de la journée nationale des aidants (le 6 octobre).

Pour ces actions de sensibilisation, les parties signataires soulignent la possibilité pour les entreprises de s'appuyer sur des organismes, notamment ma boussole aidants, l'association française des aidants, la compagnie des aidants, l'association aidants et bien +, la maison des aidants, l'association jeunes aidants ensemble (JADE)...

Il est rappelé que les salariés sont libres d'informer ou non l'entreprise de leur situation d'aidance. Cependant, le salarié qui souhaite bénéficier de l'un des dispositifs mentionnés au présent accord devra informer de sa situation d'aidance et fournir les justifications afférentes.

Article 5 | *Les justificatifs à fournir*

Il sera demandé de fournir les justificatifs suivants pour bénéficier des aides ouvertes par l'accord.

■ Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-16 du code du travail (congé de proche aidant) :

- une déclaration sur l'honneur attestant de son lien familial avec la personne aidée (ou photocopie du livret de famille) ou de l'aide apportée à une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou de la décision d'attribution de l'allocation perte d'autonomie ou de la décision d'attribution d'une prestation du fait de la nécessité de recours à une tierce personne.

■ Si la personne aidée est visée par l'article L. 3146-6 du code du travail (congé de solidarité familiale) :

Un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne aidée attestant que celle-ci souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

■ Dans le cas où un enfant à la charge du salarié est visé par l'article L. 1225-62 du code du travail (congé de présence parentale) :

Un certificat médical attestant que l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le certificat précise en outre la durée prévisible du traitement de l'enfant.

■ Dans le cas d'une personne placée sous la responsabilité du salarié :

La décision de justice ouvrant une mesure de protection de la personne et de ses biens et désignant le salarié comme représentant légal.

Article 6 | Les dispositifs légaux en faveur des salariés aidants

Les parties signataires ont souhaité rappeler les dispositifs légaux existants et mis à la disposition des salariés aidants pour les accompagner. Ces dispositifs jouent nécessairement un rôle, notamment en matière de prévention de l'épuisement et d'amélioration de la qualité de vie de l'aidant.

Les dispositifs légaux, ainsi que les conditions et modalités pour en bénéficier, sont détaillés dans une annexe au présent accord.

Article 6.1 | Le congé de proche aidant

Conformément aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, le congé de proche aidant permet aux salariés de cesser temporairement son activité professionnelle pour être présents auprès d'un proche en situation de handicap ou de perte d'autonomie.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière (art. L. 3142-17 du code du travail).

Voir *infra* l'annexe A.

Article 6.2 | Le congé de solidarité familiale

Le salarié peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale afin d'accompagner un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Une « personne de confiance » peut aussi bénéficier de ce congé (art. L. 3142-6 du code du travail).

En cas de congé pris en une seule fois, à temps plein, l'employeur ne peut ni refuser ni reporter le départ en congé. En revanche, il peut refuser une demande de congé pris à temps partiel ou fractionné.

Voir *infra* l'annexe B.

Article 6.3 | Le congé de présence parentale

Tout salarié dont l'enfant à charge (d'au plus 16 ans et de moins de 20 ans dans certains cas) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale.

Voir *infra* l'annexe C.

Article 6.4 | *Le congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant*

Le salarié a droit à un congé de 5 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez son enfant (art. L. 3142-4 du code du travail). Les jours de congé sont payés normalement et doivent être pris dans une période raisonnable autour de l'annonce.

Voir *infra* l'annexe D.

Article 6.5 | *Le don de jours de repos*

Les salariés peuvent, dans certaines limites, donner des jours de repos à :

- un salarié qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- un salarié proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

Le don est anonyme et doit être fait à un collègue déterminé.

Les salariés peuvent céder :

- la cinquième semaine de congés payés ;
- les congés d'ancienneté ;
- les jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- les heures de récupération ;
- les jours affectés au compte épargne-temps (CET) ;
- les jours de repos compensateurs liés aux heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos) ou liés à des sujétions particulières (astreintes, déplacements professionnels) ;
- les jours de repos des salariés au forfait annuel en jours.

Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur peut plafonner le nombre de jours donnés.

Un abondement peut être versé par l'employeur au profit du salarié aidant qui utilise les jours donnés.

Le salarié qui prend les jours de repos donnés bénéficie du maintien de sa rémunération, voit son absence assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à l'ancienneté et conserve le bénéfice des avantages acquis avant cette absence.

Voir *infra* l'annexe E.

Article 6.6 | *Les congés payés*

À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe la période de prise et l'ordre des congés payés. L'employeur fixe ces règles, après avis du CSE lorsqu'il existe, en prenant notamment en compte la présence au foyer du salarié d'un enfant ou d'un adulte en situation de handicap ou d'une personne âgée en perte d'autonomie. Par exception, ces mêmes salariés ont la possibilité de prendre consécutivement leurs 5 semaines de congés payés.

Voir *infra* l'annexe F.

Article 6.7 | *Le dispositif « Mon soutien psy »*

Le salarié aidant peut prendre rendez-vous directement avec un psychologue ayant signé une convention avec l'assurance maladie, qui permet jusqu'à 11 séances de suivi psychologique

maximum par an après un premier entretien d'évaluation. Le tarif de ces séances est pris en charge à 60 % par l'assurance maladie et à 40 % par la complémentaire santé.

Voir *infra* l'annexe G.

Article 7 | Dispositifs complémentaires d'accompagnement des salariés aidants

Article 7.1 | Autorisations d'absence

Le présent accord instaure le bénéfice de 3 journées d'absence autorisée non rémunérées par an et par salarié aidant pour assister ou accompagner la personne aidée dans la réalisation de démarches administratives et/ou de soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Tout refus éventuel de l'employeur devra être motivé par des raisons tenant à l'organisation de l'entreprise.

Dans la mesure du possible et sauf urgence, le salarié aidant préviendra son employeur dans un délai de 2 semaines avant son absence.

Le salarié aidant peut aussi utiliser ses jours de compte épargne-temps (CET), dans l'hypothèse où ce dispositif aurait été mis en place dans l'entreprise, en les accolant au congé de proche aidant, de solidarité familiale ou de présence parentale.

Article 7.2 | Aménagements du temps de travail

Le salarié aidant peut demander à bénéficier :

- d'un temps partiel temporaire ou définitif pour convenances personnelles ;
- d'une réduction du nombre de jours travaillés dans le cadre d'un forfait annuel en jours ;
- d'un aménagement de ses horaires de travail pour une période déterminée, afin de les adapter à ses contraintes (horaires décalés, notamment).

Concernant la demande d'un passage à temps partiel, le présent accord prévoit un délai de prévenance réduit à 2 mois lorsqu'elle émane d'un salarié aidant. L'employeur est tenu, dans ce cas, de répondre dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié aidant.

L'employeur étudiera la demande du salarié aidant avec la plus grande attention et dans l'objectif de trouver des solutions dans la limite des contraintes de l'activité et du service.

Tout refus de l'employeur quant à la mise en œuvre d'un tel aménagement du temps de travail devra être motivé et justifié par écrit.

En cas d'impossibilité de mise en place d'un tel aménagement, des solutions d'affectation sur un autre poste seront étudiées.

Il est rappelé que l'employeur ne peut s'opposer à une demande d'aménagement sous forme d'horaires individualisés lorsqu'elle émane d'un aidant familial ou du proche d'une personne en situation de handicap (art. L. 3121-49 du code du travail).

La réduction de la durée du travail du salarié aidant amènera à vérifier l'ajustement de sa charge de travail.

Article 7.3 | Télétravail

Le salarié aidant peut demander à bénéficier du télétravail si son poste est compatible avec ce dispositif.

Les entreprises sont invitées à préciser les modalités d'accès des salariés aidants au sein d'un accord ou d'une charte. En l'absence d'un accord ou d'une charte, conformément à la loi, les

parties signataires rappellent que l'entreprise devra motiver un éventuel refus de télétravail aux salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche qui le demandent.

Il est convenu que les conditions de télétravail pourront être aménagées temporairement afin de prendre en compte la situation du salarié aidant (autorisation du télétravail au domicile de la personne aidée, octroi de jours de télétravail supplémentaires, aménagement de la charge de travail, détermination des plages de disponibilité).

Le dispositif dérogatoire sera nécessairement à durée déterminée : cette durée sera fixée par accord entre l'employeur et le salarié aidant au regard de la situation faisant l'objet de la demande.

Si la situation ayant donné lieu à la mise en place du dispositif prend fin avant le terme prévu, le dispositif prendra fin de façon anticipée.

À l'issue de la période de mise en œuvre du dispositif, le salarié concerné retrouve son organisation du travail habituelle.

Article 7.4 | Aménagement conventionnel du congé légal de proche aidant

En application des dispositions de l'article L. 3142-26 du code du travail, les parties signataires souhaitent aménager le dispositif légal comme suit :

- durée maximale de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés ;
- durée maximale de 6 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière, pour les entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus.

Le salarié décide de la durée minimale du congé qu'il sollicite dans les limites maximales précitées.

Article 7.5 | Référent salariés aidants

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur devra désigner un référent salariés aidants, qui pourra appartenir au service ressources humaines et/ou au CSE lorsqu'il existe. Il peut s'agir du salarié désigné comme référent handicap ou de tout autre salarié volontaire et formé à cet effet. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette désignation sera facultative.

Le référent salariés aidants a pour mission d'informer les salariés aidants sur leurs droits et sur les dispositifs mis à leur disposition. Il sera soumis à un devoir de confidentialité. L'entreprise devra veiller à ce que le référent bénéficie des ressources nécessaires pour l'exercice de sa mission (temps dédié, formation, outils, appui et échanges avec d'autres acteurs).

Les parties signataires rappellent la nécessité de communiquer sur la présence d'un référent aidant et sur ses attributions, notamment par le biais de campagnes de communication ou par voie d'affichage.

Article 7.6 | Mise en place de groupes de parole

Il est essentiel que le salarié aidant puisse avoir l'opportunité d'échanges et qu'il se sente soutenu et écouté dans le cadre de sa situation, notamment par le biais de partages d'expérience. Ces groupes de parole entre pairs peuvent contribuer à réduire la charge mentale et à prévenir l'épuisement des aidants.

Dans cette perspective, les entreprises pourront orienter les salariés aidants vers des dispositifs d'écoute interne et/ou externe (notamment un service de soutien psychologique par l'intermédiaire des organismes d'assurance complémentaire de l'entreprise).

Il est précisé que si des groupes de parole sont mis en place en interne, les modalités seront définies par les entreprises. Toutefois, les entreprises veilleront dans ce cadre :

- au respect du devoir de confidentialité par les participants ;
- à l'organisation des groupes dans des plages horaires permettant aux salariés aidants d'y participer ;
- à la possibilité de tenir les réunions des groupes en distanciel et/ou en présentiel.

Article 8 | Dispositions particulières pour les TPE

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

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

Article 9 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 10 | Révision et dénonciation

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

Article 11 | Mesures de publicité et de dépôt

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

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

Article 12 | Extension

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

Fait à Paris, le 21 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexes Tableaux récapitulatifs des dispositifs légaux pouvant être utilisés par les salariés en situation d'aidance

Annexe A Congé de proche aidant (art. 6.1 de l'accord)

Textes
Articles L. 3142-16 et suivants et D. 3142-7 et suivants du code du travail.
Personne aidée
L'article L. 3142-16 du code du travail précise que le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie : 1° Son conjoint ; 2° Son concubin ; 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 4° Un ascendant ; 5° Un descendant ; 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ; 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ; 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ; 9° Une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.
Principales dispositions
Aucune condition d'ancienneté.
Durée
À défaut d'accord collectif, durée maximum de 3 mois renouvelable, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière. Le présent accord instaure, dans les entreprises de la branche ayant un effectif de 50 salariés et plus, une durée maximale de 6 mois renouvelable, dans la limite d'un an (renouvellements compris) pour l'ensemble de la carrière. Possibilité pour le salarié aidant, avec l'accord de l'employeur, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou de le fractionner. En cas de fractionnement, durée minimale d'une demi-journée. Le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, sauf en cas d'urgence où ce délai ne s'applique pas.
Délais de prévenance
À défaut d'accord collectif, ils sont définis par voie réglementaire. Le salarié informe son employeur, par tout moyen donnant une date certaine, en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois, de la date de son départ en congé de proche aidant et de sa volonté de suspendre son contrat de travail à ce titre (art. D. 3142-11). Ce délai d'un mois est également applicable en cas de demande de transformation du congé en période à temps partiel ou de fractionnement du congé. Il s'applique aussi en cas de renouvellement non successif du congé. En revanche, en cas de renouvellement du congé ou de l'activité à temps partiel de façon successive, le salarié doit avertir l'employeur au moins 15 jours avant le terme initial.

Par exception, le congé peut débuter ou être renouvelé sans délai dans les cas suivants (art. L. 3142-19 du code du travail) :

- dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant.

Il en va de même pour les demandes de fractionnement ou de transformation du congé à temps plein en temps partiel.

Entretien de parcours professionnel

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien de parcours professionnel destiné à discuter de ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

Indemnisation

L'allocation journalière de proche aidant (AJPA) est attribuée par la CAF à la personne qui bénéficie d'un congé de proche aidant. La demande est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, il est possible de recharger les droits AJPA à raison de 66 jours par personne aidée, dans la limite de 264 jours sur l'ensemble de la carrière du salarié proche aidant (soit la possibilité d'aider 4 personnes différentes).

Annexe B Congé de solidarité familiale (art. 6.2 de l'accord)

Textes

Articles L. 3142-6 et suivants et D. 3142-2 et suivants du code du travail.

Personne aidée

La personne aidée est l'une de celles mentionnées à l'article L. 3142-6 du code du travail :

- 1° Son conjoint ;
- 2° Son concubin ;
- 3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 4° Un ascendant ;
- 5° Un descendant ;
- 6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- 7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- 8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 9° Une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Principales dispositions

Aucune condition d'ancienneté.

Durée

À défaut d'accord collectif, durée maximum de 3 mois renouvelable, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière.

Délais de prévenance

En l'absence d'accord collectif, le salarié informe l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé. Toutefois, en cas d'urgence absolue constatée par écrit du médecin, le congé débute sans délai (art. L. 3142-7). La demande doit mentionner la date de départ en congé et, le cas échéant, la demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel.

Entretien de parcours professionnel
Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien de parcours professionnel destiné à discuter de ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.
Indemnisation
Le salarié en congé peut percevoir de la sécurité sociale l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP), destinée à permettre l'accompagnement d'une personne en fin de vie à domicile. La notion de domicile devant être comprise dans un sens large : le domicile de la personne accompagnée, celui de la personne accompagnante, celui d'une tierce personne, une maison de retraite ou un EHPAD. La fin de vie à l'hôpital ne permet pas le versement de l'allocation, sauf si l'hospitalisation intervient après le début de l'accompagnement à domicile (art. L. 168-4 du code de la sécurité sociale). L'AJAP n'est versée qu'après l'accord du régime d'assurance maladie dont relève la personne accompagnée.

Annexe C Congé de présence parentale (art. 6.3 de l'accord)

Textes
Articles L. 1225-62 et suivants et R. 1225-14 et suivants du code du travail.
Personne aidée
Enfant à charge au sens des prestations familiales, âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.
Principales dispositions
Aucune condition d'ancienneté.
Durée
310 jours ouvrés maximum, pris de manière continue ou discontinue au cours d'une période de 3 ans. Le congé peut, en accord avec l'employeur, être fractionné, ou être transformé en période d'activité à temps partiel. Le salarié ayant atteint le nombre maximal de 310 jours avant la période maximale de 3 ans peut, à titre exceptionnel et par dérogation, bénéficier d'un renouvellement de son congé (soit un nouveau crédit de 310 jours) à prendre au cours d'une nouvelle période de 3 ans.
Délais de prévenance
Le salarié doit informer l'employeur au moins 15 jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié peut prendre immédiatement les jours de congé sans délai à respecter en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.
Indemnisation
Le salarié peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) versée par la CAF.

Annexe D Congé pour annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant (art. 6.4 de l'accord)

Textes
Articles L. 3142-1 et D. 3142-1-2 du code du travail.
Personne aidée
Enfant de moins de 18 ans.

Principales dispositions
Durée : 5 jours ouvrables. Les jours de congé sont payés normalement et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel. Ils ne peuvent être imputés sur la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris dans une période raisonnable autour de l'annonce.

Annexe E Don de jours de repos (art. 6.5 de l'accord)

Textes
Articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail.
Personne aidée
Enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.5.

Annexe F Congés payés (art. 6.6 de l'accord)

Textes
Article L. 3141-16 du code du travail (période de prise et fixation de l'ordre de départ).
Personne aidée
Enfant ou adulte en situation de handicap. Personne âgée en perte d'autonomie.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.6.

Annexe G Dispositif « Mon soutien psy » (art. 6.7 de l'accord)

Textes
Articles R. 162-64 à R. 162-69 du code de la sécurité sociale.
Personne aidée
Le salarié aidant.
Principales dispositions
Voir <i>supra</i> article 6.7.

Accord du 26 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2650483M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | **Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification**

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2026, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 823,03 €
	2	1 836 €
2	1	1 846 €
	2	1 864 €
	3	1 886 €
3	1	1 894 €
	2	1 910 €
	3	1 930 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2026 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	23 177 €
	2	23 814 €
	3	25 793 €
5	1	26 043 €
	2	27 909 €
	3	30 056 €
6	1	30 348 €
	2	34 386 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	32 138 €
	Échelon 2	34 520 €
2		39 797 €
3		46 192 €
4		54 721 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2026 ;

- et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement,
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées, compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 30 janvier 2024 porte sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 75 du 9 décembre 2025
relatif à l'actualisation de l'annexe 1 « Classification »
et de l'annexe 2 « Coefficients minima »

NOR : ASET2650465M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

Préambule

Vu la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 ;

Vu l'avenant n° 40 du 15 octobre 2009 relatif à la classification (annexe 1) ;

Vu l'avenant n° 70 du 1^{er} décembre 2022 relatif aux négociations annuelles obligatoires et à la modification de la grille des coefficients à compter du 1^{er} janvier 2023 ;

Vu l'avenant n° 72 du 14 novembre 2024 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance ;

Vu l'avenant n° 73 du 11 décembre 2024 relatif aux négociations annuelles obligatoires fixant la valeur annuelle du point conventionnel à 67,78 € au 1^{er} janvier 2025 ;

Considérant la nécessité de mettre en cohérence l'annexe 1 « Classification et salaires » avec la grille des coefficients issue de l'avenant n° 70 ;

Considérant la volonté de donner une lecture consolidée et sécurisée des coefficients minima de branche et des salaires minima conventionnels ;

Considérant la nécessité de rappeler la définition des catégories cadres et non-cadres telle qu'issue de l'avenant n° 72 relatif à la prévoyance et des textes nationaux applicables,

il est arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant n° 75 a pour objet :

- 1.** De remplacer intégralement l'annexe 1 « Classification et salaires » de la convention collective nationale des maisons d'étudiants.
- 2.** De supprimer intégralement l'annexe 2 « Classification et salaires » de la convention collective nationale des maisons d'étudiants pour l'intégrer dans l'annexe 1.
- 3.** D'intégrer, comme grille de référence de branche, les coefficients conventionnels minima fixés par l'avenant n° 70 du 1^{er} décembre 2022.
- 4.** De présenter les salaires minima conventionnels calculés sur la base de la valeur annuelle du point conventionnel de 67,78 € au 1^{er} janvier 2025 (avenant n° 73).
- 5.** De rappeler la définition des catégories cadres et non-cadres en cohérence avec l'avenant n° 72 relatif à la prévoyance.
- 6.** De garantir la cohérence d'ensemble entre classification, coefficients, minima et régime de prévoyance.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des maisons d'étudiants (IDCC 1671).

Article 3 | Classification (annexe 1 révisée)

3.1. Principes généraux

La classification de la branche repose sur :

- trois catégories : 1. Agents de service ; 2. Agents de maîtrise ; 3. Cadres ;
- six repères de classes : 1A, 1B (agents de service), 2A, 2B (agents de maîtrise), 3A, 3B (cadres) ;
- une grille de 20 classes numérotées de 1 à 20, permettant le positionnement et l'évolution des salariés.

3.2. Repères de classe (rappel)

À titre de repères de classe :

- 1A : emplois d'exécution simples ;
- 1B : emplois d'exécution qualifiés ;
- 2A : emplois nécessitant une maîtrise technique ou administrative ;
- 2B : emplois comportant coordination, responsabilité fonctionnelle et/ou d'équipe ;
- 3A : fonctions d'encadrement et de responsabilité de service ou de pôle ;
- 3B : fonctions de direction de maison et de responsabilité générale.

(Voir page suivante.)

3.3. Tableau de concordance (catégorie/repères/classes/coefficients minima)

Afin de faciliter la lecture consolidée de l'annexe 1, la concordance suivante est établie :

Catégories	Définition	Formation souhaitée (ou équivalente) : certification RNCP de niveau X ou expérience professionnelle équivalente.	Classe minima	Coefficient minima (2025)	Exemple d'emploi
1. Agents de service	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	1	333	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	2	340	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère....
	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini	3	347	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, bibliothécaire...
2. Agents de maîtrise	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en œuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	5	365	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable...
3. Cadres	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service	12	431	Directeur adjoint, chef comptable, économe...
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction	14	469	Directeur
Note : « Les anciennes mentions "niveau VI, V, IV, III, II, I" figurant dans la version historique de l'annexe 1 ont été traduites en niveaux RNCP (1 à 8) conformément au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles. Cette translation est indicative ; l'expérience professionnelle peut constituer une équivalence. »					

3.4. Renvoi du titre IX de la convention collective

Les dispositions de la convention collective relatives :

- aux critères de détermination de la classe et de la catégorie d'appartenance ;
- aux critères de progression et d'évolution des salariés au sein de chaque classe et/ou catégorie ;
- ainsi qu'à la prime d'ancienneté,

figurent au titre IX de la convention collective et demeurent applicables.

Article 4 | *Grille des coefficients conventionnels minima*

Conformément à l'avenant n° 70 du 1^{er} décembre 2022, la grille des coefficients conventionnels minima est fixée comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2023, et intégrée dans la nouvelle annexe 1 :

Classe	Coefficient conventionnel minimum
1	333
2	340
3	347
4	356
5	365
6	373
7	381
8	390
9	400
10	410
11	420
12	431
13	459
14	469
15	499
16	529
17	559
18	587
19	627
20	677

Article 5 | *Salaires minima conventionnels des rémunérations*

5.1. Valeur du point conventionnel

En application de l'avenant n° 73 du 11 décembre 2024, la valeur annuelle du point conventionnel est fixée à 67,78 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

5.2. Formule de calcul

Salaire annuel brut minimum = coefficient × valeur du point conventionnel € ;

Salaire mensuel brut indicatif = annuel / 12.

Article 6 | Définition des catégories cadres/non-cadres (articulation avec l'avenant n° 72)

6.1. Référence juridique

La définition des catégories cadres et non cadres dans la branche des maisons d'étudiants est celle résultant de l'avenant n° 72 du 14 novembre 2024 à l'avenant n° 2 du 21 janvier 1993 relatif à la prévoyance, et des textes nationaux auxquels il se réfère. Le présent avenant n° 75 ne crée pas de définition autonome : il rappelle expressément que la détermination des catégories cadres et non-cadres s'effectue conformément à ces textes.

6.2. Articulation avec la classification

En cohérence avec l'annexe 1 : relève en principe de la catégorie des non-cadres les salariés des catégories 1 et 2 (repères 1A, 1B, 2A, 2B), sauf s'ils remplissent les critères légaux et conventionnels des cadres ; relèvent en principe de la catégorie des cadres les salariés de la catégorie 3 (repères 3A, 3B) et, plus largement, ceux dont les fonctions d'encadrement, de direction ou de responsabilité stratégique répondent aux critères de la catégorie cadre.

6.3. Cohérence prévoyance. Classification. Minima

Les régimes de prévoyance « cadres » et « non-cadres » s'appliquent selon cette définition ; la présente annexe 1 révisée (classification + coefficients + minima) est conçue pour être pleinement cohérente avec l'avenant n° 72.

Article 7 | Dispositions relatives à la rémunération

1. L'application de la nouvelle grille et des minima 2025 ne peut entraîner aucune baisse de rémunération ni diminution de coefficient pour les salariés en poste.
2. Lorsque la rémunération contractuelle ou conventionnelle en vigueur est supérieure au minimum applicable, elle demeure acquise, sous réserve d'évolutions ultérieures plus favorables. Le salarié ne peut subir ni diminution de salaire, ni diminution de coefficient.

Article 8 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension. Substitution

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, sans attendre son extension.

La nature du présent avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche, sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Il sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail (direction générale du travail) et au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

À compter de son entrée en vigueur, le présent avenant n° 75 se substitue intégralement à l'ancienne annexe 1 « Classification et salaires » et supprime l'annexe 2 « Classification et salaires ».

Fait à Paris, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 76 du 9 décembre 2025 relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO)

NOR : ASET2650466M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux réunis le 9 décembre 2025, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, ont conclu le présent avenant.

Article 1^{er} | Valeur du point conventionnel

La valeur annuelle du point conventionnel, actuellement fixée à 67,78 €, est augmentée de 1,5 % et est portée à 68,80 € à compter du 1^{er} janvier 2026 (calcul : $67,78 \text{ €} \times 1,015 = 68,7967 \text{ €}$, arrondi à 68,80 €).

Article 2 | Complémentaire santé

Au titre XI intitulé « Complémentaire santé », et à l'article 11.1 « Prise en charge », les partenaires sociaux ont convenu que la prise en charge employeur passe de 60 % à 65 % à partir du 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Champ d'application. Dépôt. Extension. Entrée en vigueur

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche, sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. La nature de cet avenant et ses dispositions ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche.

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2026, sans attendre son extension.

Il sera en outre déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 74 du 15 décembre 2025 relatif à l'institution d'un treizième mois conventionnel

NOR : ASET2650463M

IDCC : 1671

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

UNME,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEP CFDT ;

FERC CGT ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la perspective du rapprochement de la branche « Maisons d'étudiants » avec une autre branche professionnelle et afin d'harmoniser progressivement certaines garanties collectives, les partenaires sociaux conviennent d'instituer un treizième mois conventionnel.

Cette mesure est mise en œuvre de façon progressive sur trois ans afin de permettre aux entreprises d'en accompagner l'impact financier, notamment lorsque leurs marges de manœuvre sont limitées.

Le présent avenant ne crée ni ne modifie un régime autonome d'ancienneté ; il s'applique sans préjudice des dispositions conventionnelles déjà existantes, dont celles relatives à la rémunération de l'ancienneté.

Article 1^{er} | Principe et bénéficiaires

Tout salarié relevant de la présente CCN, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail, bénéficie d'un treizième mois.

Article 2 | Définition et assiette de calcul du 13^e mois

1. Le salaire brut annuel correspond au salaire brut de base perçu par le salarié sur l'année civile, hors primes exceptionnelles et indemnité. Le treizième mois est ainsi égal à 1/12 du salaire brut annuel de l'année civile, hors primes exceptionnelles et indemnités. À ce titre, le treizième mois est revalorisé dans des conditions identiques à celles du salaire brut annuel de l'année civile.

2. Entrent dans l'assiette (hors primes exceptionnelles et indemnités) :

- le salaire de base ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels ;
- le maintien de salaire pour enfant malade ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée au titre du travail de nuit ;
- le cas échéant, la rémunération de l'ancienneté versée en application des dispositions conventionnelles en vigueur, notamment l'article 9.6.

3. Sont exclus de l'assiette :

- les remboursements de frais professionnels et de déplacement ;
- les indemnités de fin de contrat (licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, préavis, précarité, etc.) ;
- les primes à objet distinct de la prime de treizième mois, notamment les primes liées à un événement ou à une finalité spécifique (par exemple : prime de vacances, prime de mutation/déménagement, prime de mariage/naissance, gratification exceptionnelle, etc.) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et par l'organisme de prévoyance.

4. Exception parentalité : par dérogation, en cas de congé maternité, paternité, d'adoption, ou congé de naissance, les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance sont intégrées à l'assiette de calcul du treizième mois.

Article 3 | Modalités de versement, proratisation et montée en charge

1. Le treizième mois est versé en une fois ou en deux fois.

2. Par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE s'il existe, une fréquence différente peut être prévue (y compris la mensualisation).

3. En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le montant du treizième mois applicable au titre de l'année considérée est calculé *pro rata temporis*, en fonction du temps de présence du salarié au cours de l'année civile (rapport entre la durée de présence et l'année complète).

4. Mise en œuvre progressive : le montant cible défini à l'article 2 est appliqué selon la montée en charge suivante :

- au titre de l'année 2026 : 1/3 du montant cible ;
- au titre de l'année 2027 : 2/3 du montant cible ;
- au titre de l'année 2028 : 100 % du montant cible.

5. Par dérogation au point 3, pour l'année 2026 uniquement, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Les salariés dont le contrat de travail est en cours sans interruption du 1^{er} janvier au 31 décembre 2026 perçoivent, au titre de cette année, le treizième mois à hauteur d'un tiers du montant cible, sans proratisation, nonobstant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

b) Les salariés embauchés en cours d'année 2026 et dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre 2026 perçoivent, au titre de cette année, le treizième mois *pro rata temporis*, en fonction de leur temps de présence au cours de l'année civile 2026.

c) Aucun droit à treizième mois n'est ouvert au titre de l'année 2026 pour les salariés dont le contrat de travail a pris fin avant le 1^{er} juillet 2026.

Article 4 | Clause de non-cumul

Ce treizième mois ne peut en aucun cas se cumuler avec une prime ayant le même objet, quelle que soit son appellation et/ou ses modalités de versement.

En cas de coexistence, seule la prime dont le montant est le plus élevé est versée au salarié.

Article 5 | Articulation du 13^e mois avec la rémunération annuelle

Le 13^e mois, tel que défini à l'article 2 du présent avenant, vient en complément de la rémunération brute annuelle due au salarié et ne peut, en conséquence, être incorporé dans le salaire brut de base.

Il ne peut pas être pris en compte pour la vérification du respect de la rémunération minimale définie à l'article 9.1 de la convention collective et à l'annexe 1 révisée au 1^{er} janvier 2026, et n'entre donc pas dans l'assiette de calcul de cette rémunération minimale.

À ce titre, il apparaît sur une ligne distincte du bulletin de paie du mois de versement et ne peut pas être incorporé dans le salaire brut de base.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2026, sans attendre son extension.

Il sera déposé selon les dispositions légales auprès de la direction générale du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Le présent avenant concerne indistinctement toutes les entreprises de la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2025-49
du 6 décembre 2025**

à l'accord du 20 octobre 2025
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2550925Z

IDCC : 2002

Page 73 :

Article 3 | Définition des coefficients

Filière location de linge/blanchisseurs

Grille ouvriers

(Voir page suivante.)

Au lieu de :

Cat.	Niv.	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
			Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
	II	Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
		Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
	III	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

(Voir page suivante.)

Lire :

Catégorie	Niveau	Niveau formation Expérience pour le poste	Contenu du poste	Coef.
Ouvriers	I	Aucune exigence particulière.	Tâches élémentaires. Apprentissage en 3 jours.	1.1
	II		Tâches répétitives, à exécuter à partir de connaissances spécifiques à la profession (tissu, clients, etc., et dont l'exécution peut être contrôlée. Apprentissage en 7 jours.	2.1
		Aucun diplôme particulier.	Tâches à enchaîner à partir de consignes claires, avec autocontrôle. Apprentissage en 1 mois.	2.2
			Exécution sur demande, de manière habituelle et durable, de plusieurs des postes de production des coefficients 2.1 et 2.2.	2.3
	III	Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.1
		Bac ou bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Choix entre plusieurs modes opératoires et moyens mis à disposition en vue d'atteindre les résultats attendus d'une spécialité. Pas de responsabilité hiérarchique mais une responsabilité liée à la connaissance et au respect de la législation poids lourds. Participation à l'accueil et à la formation d'autres salariés. Temps d'adaptation de 3 mois.	3.2
	IV	Bac pro ou acquis d'expérience valant diplôme, titre ou certification.	Résolution de problèmes classiques par sélection et transposition de méthodes connues et diversifiées. Prise en compte et diffusion des informations et des tâches. Accueil et formation. Temps d'adaptation de 4 mois.	4.1

(Le reste sans changement.)

Accord du 24 mars 2026

relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

NOR : ASET2650445M

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 ;
Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des prestataires de services du secteur tertiaire a, conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, désigné un OPCO au travers des accords collectifs conclus les 10 décembre 2018, 18 mars 2019, 8 février 2021 et 14 mai 2024.

Ces accords rappelaient les spécificités de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire et la volonté des partenaires sociaux de garantir, aux entreprises et aux salariés couverts par la convention collective, un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés.

Conformément aux termes des accords susvisés, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'examiner les modalités et conditions de désignation de leur OPCO.

Se référant à leurs accords antérieurement conclus qui ont exposé en détail la cohérence du choix historique de la branche, les partenaires sociaux ont entendu confirmer la désignation de leur OPCO par le biais du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique, d'une part, à celui de l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle qu'il complète et modifie et, d'autre part, à ceux des accords du 18 décembre 2018, 18 mars 2019, 8 février 2021 et 14 mai 2024 qu'il annule et remplace.

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 | Désignation de l'opérateur de compétences

Confirmant le choix opéré dans le cadre des accords susvisés, les signataires désignent à nouveau « l'OPCO des entreprises de proximité » comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire (IDCC 2098).

« L'OPCO des entreprises de proximité », dit « OPCO EP » est ainsi désigné en qualité d'opérateur de compétences de la branche au titre, d'une part, de la gestion de la contribution légale à la formation professionnelle et à l'alternance, et, d'autre part, comme collecteur et gestionnaire de toutes contributions supplémentaires versées, le cas échéant, soit en application d'un accord collectif de branche, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Le présent accord annule et remplace les accords des 10 décembre 2018, 18 mars 2019, 8 février 2021 et 14 mai 2024.

Les signataires rappellent qu'une charte de qualité de services avait été formalisée concomitamment à la signature des accords susvisés.

Ils confirment ici leur volonté de bénéficier d'un accompagnement de qualité de la part de l'OPCO, tant au niveau de la branche, en CPNEFP comme en SPP, qu'au niveau des entreprises et des salariés, en région.

Les partenaires sociaux insistent particulièrement, à ce titre, sur le besoin d'accompagnement de la branche par le financement et la fourniture d'études en lien avec la négociation collective, sur la mise à disposition de salles pour la tenue de réunions paritaires, sur la fluidité dans la mise en œuvre des décisions paritaires de la branche dans les territoires, sur l'assistance de la branche dans la construction et la mise en œuvre de la politique de développement et de promotion de la formation et de l'emploi au niveau de la branche.

Article 3 | Dispositions finales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4^o de l'article L2253-1 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 3.1 | *Entrée en vigueur et durée*

Compte tenu de son objet, le présent accord prendra effet à compter de la date de fin de l'accord du 14 mai 2024 susvisé.

Il produira ses effets à compter de sa date de signature et pour une durée déterminée de deux (2) ans.

Article 3.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

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

Vu la durée déterminée du présent accord, les parties conviennent de se réunir au moins six (6) mois avant son échéance pour apprécier les modalités et conditions du réexamen de la désignation.

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

Article 3.3 | *Dépôt et extension*

Le présent accord 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 3.4 | *Application de l'accord aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Le présent accord 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 du 24 mars 2026

à l'accord du 19 avril 2016
relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé

NOR : ASET2650442M

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 ;
Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 19 avril 2016, la branche des prestataires de services se dotait d'un régime conventionnel original de solidarité s'appuyant sur les régimes mutualisés de prévoyance et de frais de santé négociés dans le champ de la convention collective.

Ce régime a évolué, en termes d'offre d'actions présentant un degré élevé de solidarité, au travers notamment d'un dernier avenant du 6 novembre 2024.

Ce régime donne lieu, en sus de son bilan annuel, d'un suivi régulier, qualitatif et quantitatif, des actions ainsi inscrites au catalogue conventionnel.

En termes de communication, les partenaires sociaux ont également initié depuis 2025 des actions régulières sous forme notamment de webinaires destinés aux salariés et aux entreprises de la branche, portant sur les actions de ce catalogue.

Compte tenu par ailleurs du pilotage vertueux des régimes mutualisés de protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont souhaité à nouveau faire évoluer le catalogue des aides proposées aux salariés des entreprises de la branche.

Ainsi, et en lien avec plusieurs thématiques de négociation collective portées au niveau de la branche, il a été convenu de modifier le catalogue des aides présentant un degré élevé de solidarité en augmentant le nombre de ces actions et en les améliorant.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Ce champ est également identique à celui de l'accord du 19 avril 2016 que le présent avenant vient modifier et compléter mais aussi, d'autre part, aux champs de l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance et de l'avenant du 13 novembre 2017 relatif au régime de frais de santé.

Article 2 | Catalogue conventionnel d'actions de solidarité

Au sein de l'accord du 19 avril 2016, le catalogue conventionnel d'actions de solidarité initial était annexé et ce de manière indivisible à l'accord lui-même.

Ce catalogue avait été une première fois modifié et remplacé par l'avenant du 8 octobre 2018, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, puis une seconde fois par un avenant du 6 novembre 2024, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Il est rappelé que les actions visées dans ce catalogue, sous d'éventuelles conditions particulières, sont accessibles à l'ensemble des salariés relevant d'une entreprise qui applique la convention collective.

Il est également rappelé que le financement de ces actions est assuré par les 2 % des cotisations des régimes de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part qui, ensemble, alimentent le fonds dit « Haut degré de solidarité (HDS) » de branche.

Les entreprises n'adhérant pas à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront veiller à ce que les actions de solidarité soient accessibles à leurs salariés, selon les modalités visées par le présent avenant, conformément aux termes de l'accord initial du 19 avril 2016.

Conformément à l'article 4.2 de cet accord et suite à la volonté exprimée par les signataires du présent avenant de renforcer la politique conventionnelle de solidarité en lien avec les régimes mutualisés de protection sociale complémentaire, le catalogue des actions afférentes au degré élevé de solidarité est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié)	
Type de prestation	Détail du service
Versement d'une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés au handicap.
Versement d'une aide financière « maladies graves »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.
Versement d'une aide financière « aidants familiaux »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aidant familial (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant ascendant ou descendant du 1 ^{er} et du 2 ^e degré), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.
Versement d'une aide financière « violence familiale »	Versement d'une aide forfaitaire aux assurés en cas de violence familiale pour un séjour répit ou un séjour de mise en sécurité.
Versement d'une aide financière « soutien aux salariés alternants »	Versement d'une aide financière pour le financement ou l'exonération de la part salariale de la cotisation au régime de prévoyance pour les assurés salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Conseil et soutien psychologique pour les salariés	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou à ressentir une souffrance physique et morale.
Service d'accompagnement des aidants familiaux	Dispositif de conseillers sociaux (ou « care manager ») en relais/en soutien des aidants qui permet de les soulager sur le plan psychologique et de les accompagner pour activer des aides telles que : accès aux droits (aides financières disponibles), logement (aide au déménagement, adaptation et sécurité de l'habitat), assistance administrative et juridique, aide à la mise en place de dispositifs de répit.
Actions sur site	Dispositif de prévention adapté à la situation, à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise, pour améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés, avec les actions suivantes : alimentation équilibrée, troubles du sommeil et gestion du stress.
Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS)	Accompagnement des entreprises de la branche par des experts en vue d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail : établir un diagnostic sur les principaux facteurs de risques psychosociaux, établir un bilan TMS, proposer des indicateurs de suivi des risques, proposer des plans d'action pour améliorer les indicateurs et diminuer les risques.
Prévention et prise en charge des violences familiales	Proposer des actions de sensibilisation dans les entreprises. Dispositif de conseillers sociaux (care manager) en relais et/ou en soutien des salariés victimes de violences familiales qui permet de les soulager sur le plan psychologique et de les accompagner pour activer des aides telles que : accès aux droits (aides financières disponibles), logement (aide au déménagement), aide à la mise en place de dispositifs de répit.
Actions de sensibilisation sur le handicap	Mettre en place des actions de sensibilisation auprès des entreprises de la branche : vidéos et supports de communication pour sensibiliser les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un service d'accompagnement administratif et juridique des salariés en situation de handicap.

Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de prévoyance (accord du 15 décembre 2014 modifié)	
Type de prestation	Détail du service
Actions de sensibilisation sur les violences familiales	Mettre en place des actions de sensibilisation auprès des entreprises de la branche : vidéos et supports de communication pour sensibiliser les employeurs, les salariés, les médecins du travail, etc. Proposer un service d'accompagnement administratif et juridique des salariés en situation de violences familiales.
Service d'accompagnement personnalisé pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et améliorer la nutrition	Dispositif digital, sous conditions de ressources, permettant d'accéder à une plateforme, de contenus personnalisés, et à des consultations à distance avec des kinésithérapeutes spécialisés, dans divers domaines, notamment la nutrition, afin de prévenir et traiter les TMS grâce à la téléconsultation et à la prescription d'exercices adaptés à chaque salarié.
Versement d'une aide financière « soutien scolaire des enfants »	Versement d'une aide forfaitaire, sous conditions de ressources, aux assurés afin de financer des cours particuliers de soutien scolaire pour leurs enfants. Ou prise en charge de l'abonnement Nathan, sous conditions de ressources, donnant accès à une plateforme digitale proposant un large catalogue de cours et de leçons, ainsi que la possibilité de bénéficier de rendez-vous en ligne avec des enseignants spécialisés.
Coaching enfant/parent	Accompagnement digital des assurés, sous conditions de ressources, en cas de difficultés intrafamiliales (relation parent-enfant).
Conférence « addiction alimentaire »	Conférence interactive pour les assurés sur le thème des addictions alimentaires avec une psychologue spécialisée.

Catalogue des actions relevant du degré élevé de solidarité issu du régime de frais de santé (avenant du 13 novembre 2017 modifié)	
Type de prestation	Détail du service
Versement d'une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'un handicap, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés au handicap.
Versement d'une aide financière « maladies graves »	Versement aux assurés touchés par la survenance d'une affection longue durée exonérante, sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.
Versement d'une aide financière « aidants familiaux »	Versement aux assurés se trouvant en situation d'aidant familial (nécessitant la prise en charge d'un conjoint malade ou d'un parent dépendant ascendant ou descendant du 1 ^{er} et du 2 ^e degré), sous conditions de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la situation.
Versement d'une aide financière « violence familiale »	Versement d'une aide forfaitaire aux assurés en cas de violence familiale pour un séjour répit ou un séjour de mise en sécurité.
Versement d'une aide financière « soutien aux salariés alternants »	Versement d'une aide financière pour le financement ou l'exonération de la part salariale de la cotisation au régime de frais de santé pour les assurés salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.
Versement d'une aide financière « soutien scolaire des enfants »	Versement d'une aide forfaitaire, sous conditions de ressources, aux assurés afin de financer des cours particuliers de soutien scolaire pour leurs enfants. Ou prise en charge de l'abonnement Nathan, sous conditions de ressources, donnant accès à une plateforme digitale proposant un large catalogue de cours et de leçons, ainsi que la possibilité de bénéficier de rendez-vous en ligne avec des enseignants spécialisés.

L'ensemble des actions susvisées annule et remplace le catalogue en vigueur depuis la mise en œuvre de l'avenant du 6 novembre 2024.

Pour ce qui concerne les entreprises adhérant à l'un des organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels mutualisés de protection sociale complémentaire, les modalités financières et de mise en œuvre se voient détaillées dans le règlement intérieur du fonds de solidarité relatif aux garanties présentant un degré élevé de solidarité.

Article 3 | Dispositions générales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du 1^{er} mai 2026, indépendamment de son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en commission prévoyance-santé (CPS).

Il est rappelé que l'organisme en charge de la gestion unique des actions de solidarité produit régulièrement, à l'attention des partenaires sociaux, les éléments utiles au pilotage et au suivi des prestations servies dans ce cadre, en sus du bilan annuel produit concomitamment à ceux des régimes mutualisés de protection sociale instaurés au sein de la convention collective.

Pour la première année de mise en œuvre des nouvelles actions visées à l'article précédent, il sera attendu de l'organisme gestionnaire unique un reporting périodique particulièrement structuré tant en termes qualitatif que quantitatif.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

Article 3.3 | 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 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

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 du 24 mars 2026

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

NOR : ASET2650444M

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 ;

Sud Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services a retenu, dans son article 2, diverses mesures visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche et notamment l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de moyens supplémentaires mis à la disposition des organisations syndicales et patronales représentatives par la création d'un fonds commun d'aide au paritarisme.

Depuis, l'environnement conventionnel a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses réformes du droit du travail qu'à l'égard de la composition des parties prenantes à la négociation collective de branche.

Par un avenant du 10 décembre 2024 à l'article 2 du texte de base, les partenaires sociaux ont notamment entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective pour le compte des organisations syndicales représentatives.

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

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

L'avenant susvisé, conclu pour une durée déterminée, cessera de produire ses effets à compter du 1^{er} avril 2026.

Dans ce cadre, les signataires du présent avenant ont entendu reconduire ce dispositif et ont ainsi convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Rédaction actuelle de l'article 2

L'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective », dans sa version en vigueur telle que modifiée au dernier état par un avenant du 8 juillet 2014 étendu, stipule que :

« 2.1. Maintien de salaire

Pour participer aux commissions paritaires de la négociation de la convention collective, les syndicats patronaux signataires par mutualisation prennent en charge, par organisation syndicale, le salaire de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

Chaque représentant salarié relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourra prétendre au maintien de salaire susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce maintien de salaire, le représentant salarié devra strictement respecter les conditions et obligations suivantes :

- être valablement mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche des prestataires de services ;
- avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant salarié au niveau de la branche des prestataires de services ;
- transmettre à son employeur le calendrier semestriel prévisionnel des réunions paritaires établi par la branche deux fois par an ;
- informer son employeur de sa participation à une commission paritaire de la branche des prestataires de services pour laquelle il est mandaté en remettant la convocation à la réunion

de ladite commission 8 jours au moins avant sa tenue et, au plus tard, le jour de la réception de la convocation par le représentant salarié ;

- remettre à son employeur, après la tenue de la réunion paritaire concernée, la copie de la fiche de présence à la commission paritaire attestant de sa participation.

En cas de strict respect des obligations susvisées, le représentant salarié pourra prétendre au maintien du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste de travail directement auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en justifiant du maintien de salaire intervenu dans les conditions susvisées, se rapprocher des syndicats patronaux signataires par l'intermédiaire du secrétariat technique pour obtenir le remboursement des sommes concernées.

Si le représentant salarié ne respecte pas l'une des obligations susvisées, l'entreprise sera exonérée de son obligation de maintenir le salaire du représentant salarié qui devra alors se rapprocher de la branche pour bénéficier du maintien de salaire via la mutualisation des syndicats patronaux signataires.

La participation aux commissions paritaires s'entend comme le temps rendu nécessaire pour que le représentant salarié participe effectivement à la négociation.

Sont ainsi pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :

- les temps de participation aux réunions paritaires ;
- le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre, étant précisé que le déplacement en train sera privilégié par le représentant salarié.

La rémunération maintenue correspond en tout état de cause à celle que le représentant salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé, dans la limite de sa journée habituelle normale de travail et dans la limite de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle applicable et sans que cette participation ouvre droit, pour le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération maintenue sera intégrée dans l'assiette de calcul des congés payés.

Ces dispositions sont applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le montant des rémunérations concernées par le maintien de salaire susvisé est déduit du salaire global facturé par l'entreprise à l'organisation syndicale concernée.

2.2. Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondie à l'euro supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles.

Pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :

- soit billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ;
- soit billet en TGV aller et retour en 2^e classe par délégué ;
- soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales. »

Article 3 | Rédaction nouvelle de l'article 2

Les signataires du présent avenant conviennent d'ajouter aux textes historiques en faveur du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche de nouvelles stipulations visant à autoriser des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la convention collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions incombant aux présidents desdites instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire » de la négociation de la convention collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. Temps préparatoires à la participation aux instances paritaires

Compte tenu de l'accroissement des sujets confiés aux branches professionnelles et de la technicité que supposent certains thèmes de négociation, il est convenu d'attribuer aux représentants salariés des entreprises visées dans l'article 2.1 des temps préparatoires en vue de leur participation aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ces temps préparatoires s'entendent comme un temps forfaitaire mensuel que le représentant salarié amené à participer à une commission paritaire de négociation de la convention peut utiliser pour préparer les sujets prévus à son ordre du jour. Il s'agit ainsi d'un temps d'absence autorisé assorti d'un maintien de salaire.

Ces temps sont octroyés, par organisation syndicale représentative, dans une limite de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces temps se traduisent par une autorisation d'absence d'une durée d'une demi-journée par mois de négociation paritaire impliquant une commission paritaire au sein de laquelle le représentant salarié est amené à siéger au titre d'un mandat.

Ces temps mensuels sont forfaitaires, de telle sorte qu'un salarié représentant appelé à siéger dans plusieurs commissions paritaires au cours d'un même mois ne peut pas bénéficier de plus d'une demi-journée d'autorisation d'absence.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

Le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne

la qualification de la rémunération maintenue et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

La qualité de représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires n'est opposable qu'à condition, pour le bénéficiaire des présentes dispositions, d'avoir effectivement et expressément été mandaté par une organisation syndicale représentative pour siéger dans les instances paritaires de négociation de la convention collective.

Cette qualité peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche.

Le bénéfice des temps préparatoires est également conditionné, pour le représentant salarié concerné, par le respect de diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

2.4. Temps d'absence indemnisé pour la présidence des instances paritaires

Certaines instances paritaires de négociation de la convention collective disposent d'une présidence assurée alternativement par le collège patronal et le collège syndical.

Un mandat de présidence comprend la fonction de président et celle de vice-président, les présidences des instances de négociation de la convention collective étant paritaires et ainsi toujours assurées par un membre du collège patronal et par un membre du collège salarié.

Un tel mandat impose à son titulaire des obligations supplémentaires à celles incombant aux personnes mandatées pour participer aux instances paritaires de négociation de la convention collective. Celles-ci peuvent être détaillées, le cas échéant, dans le règlement intérieur des instances considérées.

Pour prendre en compte les temps de travail et éventuellement de représentation que peut supposer l'exercice d'un mandat de présidence d'instance paritaire, il a été convenu d'octroyer aux représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires disposant d'un mandat de président un temps complémentaire d'absence autorisée avec maintien de salaire.

Ce temps est dit complémentaire car il s'ajoute au temps préparatoire dont les représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires peuvent bénéficier au titre de l'article 2.3 susvisé.

Il se traduit par une autorisation d'absence n'entraînant pas la perte de rémunération d'une durée d'une demi-journée par mois au cours duquel se réunit l'instance paritaire présidée par le représentant salarié concerné.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

À l'instar des temps préparatoires visés à l'article 2.3 susvisé, le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne la qualification de la rémunération maintenue et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

Enfin, il est entendu que le bénéfice du temps complémentaire octroyé au président d'instance paritaire est opposable à condition, pour le représentant salarié concerné

par les présentes stipulations, de respecter les diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

Le représentant salarié titulaire d'un mandat de président d'instance paritaire de négociation de la convention collective et qui entend s'en prévaloir doit informer son employeur dans les meilleurs délais sa nomination au travers des documents établis à cette fin par le secrétariat technique de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

Il est également précisé que cette rédaction nouvelle de l'article 2 est identique à celle convenue dans l'avenant du 10 décembre 2024.

Article 4 | Dispositions générales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

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

Il prend effet à compter du 1^{er} avril 2026 et cessera de produire ses effets le 31 mars 2027, une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 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 accord, 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 du 20 mars 2026

à l'accord du 26 juin 2023
relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications

NOR : ASET2650458M

IDCC : 2148

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

HumApp,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+ ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord du 26 juin 2023, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont souhaité confier la gestion technique de leur observatoire des métiers à l'Opco Afdas, dans le cadre de la mission qui lui est dévolue par l'article L. 6332-1 du code du travail, pour une durée déterminée de 3 ans.

En effet, et depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les OPCO ont notamment pour mission de mutualiser, en appui des branches, les moyens et outils nécessaires à l'analyse prospective des métiers et des compétences, et d'apporter un appui technique aux branches adhérentes dans leurs travaux de prospective et d'observation de l'emploi.

Article 1^{er} | Bilan triennal 2023-2026

En vertu de son article 6, les signataires de l'accord du 26 juin 2023 se sont accordés pour confier la gestion technique de l'observatoire des métiers de la branche à l'Afdas pour une durée expérimentale de trois ans à compter de la signature dudit accord, et pour effectuer un bilan à l'issue de cette période triennale.

Le bilan couvrant la période 2023-2026 a été présenté aux partenaires sociaux en CPPNI le 20 mars 2026.

Article 2 | Pérennisation des dispositions de l'accord du 26 juin 2023

Les membres de la CPPNI ne sont réunis à l'issue de la période d'expérimentation de 3 ans, afin d'examiner l'opportunité de pérenniser les dispositions de l'accord du 26 juin 2023.

Après examen du bilan triennal visé à l'article 1^{er} du présent avenant, les signataires dudit avenant décident de pérenniser les dispositions de l'accord du 26 juin 2023, et en particulier le principe du transfert de la gestion technique de l'observatoire à l'Opco Afdas, ainsi que les dispositions relatives à la composition, au fonctionnement et aux missions de la commission observatoire des métiers.

Article 3 | Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 5 | Champ d'application. Publication. Extension

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

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

Article 6 | Dénonciation. Révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 20 mars 2026 à l'annexe IV « Classification » du 26 avril 2000

NOR : ASET2650460M

IDCC : 2148

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

HumApp,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média + ;

FO-Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Annexe IV Classification

Les signataires du présent avenant ont souhaité, dans la lignée de la refonte de la cartographie des métiers de la branche des télécommunications effectuée au mois de décembre 2025 par la commission observatoire des métiers avec l'appui de l'Opco Afdas, procéder à l'actualisation des exemples d'emplois illustrant la grille de classification de la convention collective nationale des télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000.

Ainsi, les dispositions du présent avenant révisent et se substituent à celles de l'annexe IV « Classification » de la CCNT.

L'annexe IV sera, le cas échéant, réexaminée, dans l'hypothèse où le chapitre I^{er} du titre VI de la CCNT viendrait à être modifié.

Exemples d'emplois

Les exemples d'emplois, présentés ci-après à titre indicatif, par famille, ont pour objet d'illustrer les métiers existant au sein de la branche des télécommunications.

Cette liste n'est ni exhaustive, ni normative, mais décrit un certain nombre d'emplois caractéristiques existant à la date de signature du présent avenant.

La classification de ces exemples d'emplois au sein des groupes de classifications de la CCNT s'effectue selon les définitions figurant à son titre IV, qui constituent la référence essentielle.

Ainsi, il y a lieu, pour chaque exemple d'emploi, de comparer l'ensemble des cinq critères classants énumérés à l'article 6.1.2 de la CCNT (complexité des tâches, autonomie, impact des décisions prises, relations et connaissances que nécessite l'emploi tenu) avec le contenu réel des emplois correspondants existant dans l'entreprise, indépendamment de leur dénomination, qui peut varier d'une entreprise à l'autre.

Selon la taille ou l'historique de l'entreprise, le même libellé d'emploi peut renvoyer à des réalités différentes de contenus et/ou faire appel à des compétences différentes, notamment d'expertise, et ainsi couvrir différents niveaux de classification, dans le respect de la mise en œuvre des critères classants évoqués ci-avant.

Famille technique

Monteur raccordeur/monteur installateur

Installe et raccorde les réseaux de communications électroniques. Réalise le tirage/pose, la soudure et le raccordement, effectue les mesures de conformité et met en service les équipements. Assure la préparation et la remise en état du chantier et renseigne les documents d'intervention, dans le respect des plans et des règles de sécurité.

Technicien infrastructures et réseaux numériques

Installe, configure, exploite et maintient les infrastructures et réseaux de communications électroniques, et contribue à leur supervision opérationnelle.

Intervient du déploiement à la maintenance préventive et corrective (mesures/tests, mise en service, diagnostic et remise en conformité) dans le respect des plans, normes et règles de sécurité. Selon les périmètres, se spécialise (FTTH (fiber to the home)/FO (fibre optique), réseaux mobiles, datacenters, équipements connectés...) et tient à jour les documents d'intervention.

Peut également être amené à planifier les opérations d'intervention, à configurer les équipements et à superviser l'action de techniciens prestataires. Certaines interventions peuvent être réalisées en propre ou pilotées via des prestataires.

Responsable d'équipe technique/réseaux numériques

Encadre une équipe de techniciens et/ou pilote la production/exploitation sur un périmètre opérationnel. Organise, planifie et coordonne les interventions de déploiement et de maintenance, alloue les ressources, veille au respect des procédures, des délais, des budgets et des règles HSE (hygiène, sécurité, environnement) et assure la supervision ou le pilotage des activités d'exploitation. Suit la qualité de service et la disponibilité des réseaux et équipements, arbitre les priorités et déclenche les actions correctives.

Ingénieur infrastructures numériques

Conçoit, dimensionne et optimise les infrastructures numériques (réseaux fixes et mobiles, datacenters...) en garantissant performance, disponibilité et sécurité. Pilote la virtualisation et l'automatisation des fonctions réseaux, intègre la supervision et la gestion de la donnée. Assure un rôle de support technique sur les infrastructures, en contribuant à l'identification, au diagnostic et à la résolution des incidents ou dysfonctionnements. Engage et mesure des actions de sobriété énergétique et de réduction de l'empreinte environnementale, en cohérence avec les objectifs RSE (responsabilité sociétale des entreprises). Intègre les dimensions de durabilité et de connectivité responsable dans les études d'optimisation et d'évolution des infrastructures.

Assure l'interopérabilité des solutions sur les territoires et auprès des opérateurs, partenaires et collectivités.

Responsable de projets techniques

Pilote des projets techniques et/ou durables d'infrastructures numériques (fixe, mobile, data-centers...) jusqu'à la mise en service. Planifie et coordonne études, ressources et fournisseurs, dans le respect des objectifs et de la conformité réglementaire.

Architecte réseau/infrastructures/cloud

Conçoit et fait évoluer les architectures techniques (réseaux, infrastructures, ou encore cloud, selon les expertises), en garantissant performance, disponibilité, sécurité et interopérabilité. Pilote la virtualisation et l'automatisation, dimensionne et supervise les capacités, organise les intégrations et migrations.

Expert technique

Dans son domaine d'expertise, identifie, analyse les besoins et préconise des solutions techniques globales engageantes pour l'entreprise à moyen ou long terme, afin d'aider à la prise de décision. Le cas échéant, organise et suit la mise en œuvre des solutions retenues. Représente l'entreprise dans son domaine d'expertise. Peut également représenter l'entreprise auprès des partenaires techniques, dans une logique de rayonnement externe.

Les champs d'expertise peuvent couvrir les télécoms, les réseaux, le cloud, la cybersécurité, les infrastructures ou tout autre domaine technologique stratégique pour l'entreprise.

Directeur technique

Participe à la définition de la politique technique de l'entreprise à moyen et long terme. Conçoit et oriente l'action des directions ou services dont il assume la responsabilité. S'assure de la mise en œuvre de cette politique en garantissant qualité de service et cohérence économique. L'accès à ce poste dépend de la taille de l'entreprise et de la complexité du périmètre technique encadré.

Famille commerciale et marketing

Conseiller commercial et relations clients

Informe et conseille les clients sur les offres et services télécoms, en boutique ou à distance (téléphone, e-mail, tchat). Traite les demandes et réclamations, assure le suivi des dossiers et propose des solutions/ventes adaptées dans le respect des procédures, de la confidentialité et de la réglementation. Contribue à la satisfaction et à la fidélisation et met à jour les données clients dans les outils.

Chargé de support technique

Assure l'assistance technique et commerciale auprès des clients. Diagnostique et résout les incidents ou pannes, accompagne la mise en service et l'usage des produits ou services. Intervient en appui des équipes commerciales pour garantir la qualité de service et la satisfaction client, en alliant compétences techniques et relationnelles.

Responsable d'équipe commerciale et relations clients

Garantit la relation client et l'expérience de service sur l'ensemble des canaux (points de vente et à distance), en pilotant la satisfaction, la qualité et les indicateurs de fidélisation. Encadre et anime l'équipe commerciale et relation clients pour atteindre les objectifs de service et de

performance. Organise et supervise le traitement des demandes, réclamations et opérations contractuelles.

Attaché commercial

Développe les ventes sur un secteur, anime, fidélise et contrôle un portefeuille clients, dans le cadre des règles et procédures commerciales de l'entreprise.

Chargé d'appui aux pratiques commerciales

Assure la formalisation et diffusion des pratiques commerciales, accompagnement à l'usage des outils (CRM [customer relationship management], scripts, argumentaires) et support aux équipes de vente.

Organise la formation et l'animation des bonnes pratiques, suit les indicateurs de performance et met en œuvre les actions d'amélioration. Peut recouvrir des fonctions d'animation commerciale, d'appui à la montée en compétence et d'accompagnement des pratiques (PADC [plan d'animation et de développement commercial], animation commerciale...).

Chargé d'appui au marketing opérationnel

Assure la réalisation de supports (argumentaires, fiches, présentations) et le déploiement d'actions promotionnelles. Intervient en soutien ou en coordination des campagnes et dispositifs marketing, avec des périmètres et responsabilités variables selon les organisations.

Responsable de secteur relations clients et performance commerciale

Pilote et développe l'activité commerciale et de relation client sur un périmètre multi-sites ou multicanal. Coordonne les équipes et actions pour atteindre les objectifs de performance, de qualité de service et de satisfaction client.

Ingénieur technico-commercial

Apporte un appui technique lors de la négociation et de la conclusion de contrats télécoms. Intervient avant-vente pour qualifier les besoins et élaborer (éventuellement chiffrer/démontrer) la solution ; après-vente pour coordonner l'exécution entre le client et les équipes techniques et assurer le respect des engagements ; ou sur l'ensemble du cycle.

Responsable de projets clients

Pilote les projets clients de bout en bout : objectifs, périmètre, planning, budget, risques et qualité, en coordonnant les équipes internes et partenaires.

Garantit le respect des engagements contractuels et la conformité des livrables, organise la communication projet et le reporting, ajuste le plan d'action si nécessaire. Assure la relation opérationnelle avec le client (suivi de la satisfaction, identification d'opportunités) dans le respect des procédures. Participe à la définition des propositions clients et à l'analyse des besoins dans un objectif de cohérence marketing.

Responsable d'affaires

Développe et gère un portefeuille d'affaires, de la prospection à la conclusion des contrats. Définit et met en œuvre la stratégie commerciale sur son périmètre, pilote les offres et réponses aux appels d'offres, négocie et sécurise la rentabilité. Coordonne les équipes internes pour la mise en œuvre et suit les indicateurs (chiffre d'affaires, marge, satisfaction) afin de fidéliser et développer les comptes. Peut inclure le pilotage de la relation client, la contractualisation et la supervision de projets en contexte de prestations de service.

Responsable de produit marketing

Prend en charge un ou plusieurs produits ou services et en pilote le cycle de vie (définition, mise sur le marché, évolution) pour en assurer la performance et la rentabilité. Analyse en continu le marché et la concurrence et propose les ajustements d'offres (tarifs, fonctionnalités, promotions). Apporte un appui aux forces de vente et aux canaux de distribution.

Responsable de marché

Pilote le développement, la performance d'un segment client, d'un portefeuille d'offres, ou d'un marché. Définit et met en œuvre la stratégie commerciale et marketing sur son marché. Analyse les tendances et les besoins clients.

Coordonne les équipes et les partenaires internes ou externes afin d'optimiser la visibilité, la rentabilité et la compétitivité de l'offre.

Cet emploi exemple peut être mobilisé dans le cadre d'un pilotage stratégique par segments client ou secteurs d'activité.

Ingénieur grands comptes

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise, assure la négociation des contrats ou accords-cadres avec les grands comptes. Met en place les moyens permettant de garantir la réalisation de ces derniers. Anime, fidélise son portefeuille en vue de développer le chiffre d'affaires.

Directeur marketing/commercial

Définit et pilote la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise. Supervise le développement des ventes, la performance des offres et la relation client, en assurant la cohérence avec les objectifs de croissance et d'image de marque.

Cet emploi-exemple peut différer fortement selon la taille de l'entreprise. Il recouvre à la fois les responsabilités stratégiques et opérationnelles sur les dimensions marketing et commerciale.

Famille ressources/support

Agent polyvalent

Réalise des activités polyvalentes de soutien au fonctionnement des sites et des installations, notamment liées à l'entretien des espaces et des bâtiments. Peut intervenir sur des tâches diverses contribuant au bon fonctionnement quotidien de l'entreprise.

Agent de services généraux, logistique, accueil

Assure des missions de services généraux et de logistique de proximité, contribuant au bon fonctionnement quotidien des sites. Veille à l'approvisionnement en mobilier, matériel et consommables, participe à la gestion des espaces de travail et à la continuité des services internes.

Assure également des missions d'accueil physique et téléphonique, l'orientation des visiteurs et la gestion des accès au site (badges, contrôles d'entrée), dans le respect des procédures de sécurité et d'organisation de l'entreprise.

Assistant métier support

Apporte un appui opérationnel aux fonctions support (paie, RH [ressources humaines], achats, contrôle de gestion...). Assure le suivi administratif et la mise à jour des données, prépare les documents et contribue à la qualité et à la fiabilité des processus internes.

Comptable

Rassemble et vérifie les données comptables, assure la tenue courante des comptes.

Acheteur

Au sein de l'entité, recense et analyse les besoins d'achats exprimés par les services demandeurs. Sélectionne ou présélectionne les fournisseurs, négocie les conditions d'achat dans le respect des procédures internes, et veille à obtenir les meilleures conditions de coût, de qualité et de délai.

Chargé de coordination logistique et opérationnelle

Planifie et coordonne les approvisionnements et les déploiements liés aux réseaux télécoms (fixes, mobiles, infrastructures). Garantit la disponibilité des ressources, la qualité des opérations et le respect des coûts et des délais. Intervient à un niveau de coordination et de pilotage opérationnel, en lien avec les équipes techniques et les prestataires, pour assurer la bonne exécution des chantiers et projets de déploiement.

Chargé/gestionnaire métiers support

Gère un portefeuille ou un domaine métier (RH, finances, juridique, communication, QSE [qualité, sécurité, environnement], RSE...) avec autonomie opérationnelle. Assure la mise en œuvre des actions, le suivi des indicateurs et la conformité des processus dans son domaine d'expertise.

Coordinateur des services externalisés

Coordonne et suit les activités réalisées par des prestataires externes dans le cadre de services externalisés, qu'ils soient commerciaux, techniques ou supports. Organise la mise en œuvre opérationnelle des prestations, assure l'interface entre les équipes internes et les prestataires, et veille à la qualité de service, au respect des engagements et à la continuité des activités. Contribue au suivi des dispositifs externalisés en lien avec les directions concernées, dans le respect des cadres organisationnels et contractuels définis.

Contrôleur de gestion

Assure, dans son domaine de responsabilité, la mise en place d'indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives afin de respecter les objectifs financiers de l'entreprise. Contribue au déroulement du processus budgétaire.

Responsable des contrats

Assure la gestion, le suivi et l'évolution des contrats dans un environnement juridique ou projet. Garantit la conformité, la performance et la maîtrise des risques contractuels, notamment dans le cadre de marchés complexes ou d'appels d'offres.

Peut exercer ses fonctions dans un cadre stratégique, opérationnel ou juridique selon le périmètre confié.

Juriste

Contribue à la protection juridique de l'entreprise dans un ou plusieurs domaines de spécialité (droit social, immobilier, société...). Assure la veille juridique et le conseil dans la spécialité concernée et le cas échéant rédige des documents et/ou participe au règlement de contentieux.

Responsable métier support

À en charge un domaine fonctionnel (RH, finances, juridique, communication, QSE...) et en garantit la performance opérationnelle. Coordonne les activités et les ressources associées, veille à la conformité des processus et contribue à la définition des orientations stratégiques de son périmètre.

Responsable de projets support

Pilote des projets transverses dans les domaines RH, communication, RSE, juridique ou autres fonctions support. Coordonne les acteurs et ressources, suit l'avancement et garantit l'atteinte des objectifs en termes de qualité, de coûts et de délais.

Directeur support

Cadre dirigeant, définit et pilote la stratégie des fonctions support (RH, finances, juridique, communication, RSE...). Oriente les politiques et projets transverses, garantit la cohérence organisationnelle et contribue à la performance globale et durable de l'entreprise.

Famille SI, digital, data et sécurité

Développeur

Réalise un programme informatique sur la base du cahier des charges, élaboré par la conception.

Technicien systèmes, réseaux et support

Assure le déploiement, l'exploitation et la maintenance des équipements internes informatiques et réseaux. Garantit la disponibilité, la sécurité et la continuité des systèmes, et apporte un support technique aux utilisateurs ou aux équipes projets.

Administrateur systèmes et données

Assure la gestion, l'exploitation et l'administration des infrastructures informatiques, des systèmes, des réseaux et des bases de données de l'entreprise.

Veille à la disponibilité, à la performance, à la sécurité et à la sauvegarde des environnements techniques et des données, dans le respect des procédures et des normes en vigueur. Peut être spécialisé dans un périmètre systèmes ou bases de données selon l'organisation.

Chargé de création digitale et médias

Conçoit, produit et met en œuvre des supports de communication visuelle et digitale destinés aux différents canaux et médias de l'entreprise. Crée et adapte des contenus (visuels, audiovisuels, interactifs ou animés) pour valoriser l'image de marque, accompagner les campagnes marketing ou animer les communautés en ligne, dans le respect de la charte graphique et des standards de diffusion numérique.

Chef de projet systèmes d'information (SI) (conception/développement)

Conduit le développement, la refonte ou la création d'un logiciel, d'un équipement ou d'un système, dans le respect des objectifs de qualité, de coûts et de délais.

De la conception à la réalisation d'un prototype, est garant du respect du cahier des charges, des méthodes et des normes de développement.

Ingénieur SI

Conçoit, développe, intègre ou optimise des solutions techniques participant à la performance, la fiabilité et la sécurité des systèmes d'information de l'entreprise.

Chargé d'études data

Analyse, exploite et valorise les données pour produire des études, des modèles ou des indicateurs soutenant la performance, l'innovation ou les démarches environnementales de l'entreprise.

Responsable programme digital et data

Conçoit, pilote et coordonne des programmes regroupant plusieurs initiatives de nature variée (digitales, data, innovation, intelligence artificielle, transformation...). Supervise la collecte, le traitement et la valorisation des données, coordonne les équipes pluridisciplinaires et veille à la qualité, la pertinence et l'impact des solutions développées. Assure la cohérence d'ensemble, la priorisation et la mise en œuvre des actions au service de la performance et de la transformation de l'entreprise.

Architecte SI

Organise la cohérence technique ou fonctionnelle des systèmes d'informations. Veille à l'évolution des systèmes et propose les architectures correspondantes au regard des besoins de l'entreprise et assure la communication sur les projets.

Expert cybersécurité et conformité SI

Définit, met en œuvre et contrôle les dispositifs garantissant la sécurité des systèmes d'information et la conformité réglementaire associée. Analyse les risques, conçoit des solutions de protection, accompagne les équipes techniques et métiers, et veille au respect des politiques et normes de cybersécurité. Peut intervenir également sur les audits de sécurité, l'analyse de risques, et représenter l'expertise cybersécurité dans l'entreprise.

Directeur de projet digital et data/directeur de programme digital et data

Définit et pilote la stratégie, la mise en œuvre et la gouvernance des projets ou programmes de transformation digitale, de développement data ou d'évolution des systèmes d'information. Supervise la planification, la coordination des équipes et la gestion des ressources, garantit la cohérence technique, budgétaire et réglementaire. Peut intervenir sur des projets ou des programmes à forte dimension d'innovation, de data management ou de refonte numérique. L'accès à ce poste dépend de la taille de l'entreprise et de la complexité du périmètre encadré.

Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Champ d'application. Publication. Extension

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

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

Dénonciation. Révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 25 du 1^{er} avril 2026

à l'avenant n° 23 du 18 décembre 2025
relatif à la modification de l'article 2 « Jours fériés »

NOR : ASET2650394M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'article 4.7.5 de la convention collective nationale (CCN) définissant notamment les modalités de majoration des heures de travail effectuées les jours fériés ;

Considérant l'article 2 de l'avenant n° 23 du 18 décembre 2025 à la CCN modifiant l'article 4.7.5, les parties signataires du présent avenant actent les évolutions ci-dessous :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'article 4.7.5 « Jours fériés »

Remplacer le 2° de l'article 2 de l'avenant n° 23 du 18 décembre 2025 à la CCN modifiant l'article 4.7.5 par les dispositions suivantes :

2° À l'alinéa 5, les deux tirets :

- « – heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou contrat de travail du salarié : 50 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail : 100 % . »

Sont remplacés par les deux tirets suivants :

- « – heures de travail effectuées normalement les jours fériés conformément au planning et/ou au contrat de travail du salarié (autre que le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai, 14 juillet et le 25 décembre) : 50 % ;
- heures de travail effectuées exceptionnellement les jours fériés non prévues au planning ni au contrat de travail et/ou heures de travail effectuées l'un des jours fériés suivants : 1^{er} janvier, 1^{er} mai, 14 juillet et le 25 décembre : 100 % . »

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif à la majoration du travail des jours fériés justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel* du présent avenant.

Fait à Villejuif, le 1^{er} avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

Accord du 9 mars 2026 relatif à la sécurité du personnel des agences bancaires

NOR : ASET2650405M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les politiques de sécurité des personnes et des biens ainsi que les dispositifs de sécurité mis en œuvre au niveau national par la profession bancaire ont permis une diminution des vols à main armée ou avec violence. Les partenaires sociaux de la branche banque populaire souhaitent toutefois au travers de cet accord maintenir leur vigilance et réaffirmer leur volonté constante d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions ^[1] et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque. Les dispositions reprises dans le présent texte viennent en complément de l'accord de branche du 15 mars 2024 sur les incivilités et les agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle.

À ce titre, la cohérence des dispositifs destinés à renforcer la sécurité des personnels en agence avec ceux définis par la profession bancaire, constitue également un axe prioritaire.

[1] On définit les agressions comme les violences exercées contre un salarié sur son lieu de travail ou tout autre lieu dans lequel il est amené à se rendre pour des motifs professionnels, par un ou plusieurs individus, et susceptibles de recevoir une qualification criminelle ou délictuelle en tant qu'atteinte contre les personnes au sens des articles 221-1 et suivants du code pénal ou contre les biens au sens des articles 311-1 et suivants du code pénal.

L'objectif est ainsi de profiter de l'expérience acquise et de prendre en compte les évolutions techniques récentes, intervenant dans le cadre plus large de la profession bancaire.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les mesures qui suivent s'inscrivent dans le prolongement du protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'Intérieur ainsi que des dispositions légales et réglementaires régissant la sécurité des agences bancaires. Elles soulignent que le présent accord constitue le socle de sécurité partagé et mis en œuvre par toutes les entreprises de la branche et tous les acteurs concernés et rappellent que ce socle conventionnel peut être complété par les actions conduites tant dans les entreprises qu'au niveau du groupe BPCE.

Elles insistent sur la nécessité d'organiser la dissuasion et la prévention ainsi que d'adapter les dispositifs, équipements et ressources humaines afin d'atteindre les objectifs de sécurité. Elles réaffirment encore l'importance du rôle des acteurs impliqués dans la conduite d'une politique de sécurité et notamment les directions en charge de la sécurité, les managers, les représentants du personnel, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du groupe BPCE.

Enfin, elles soulignent que la gestion de l'urgence a pris une part importante au sein de la filière sécurité des personnes et des biens du groupe BPCE (SPB-G). À ce titre, l'organisation de la direction sécurité du groupe, qui rassemble la sécurité des personnes et des biens, la sécurité des systèmes d'information, la cyber protection et lutte contre la fraude externe et la protection des données démontre la transversalité de la politique de sécurité menée par le groupe. Cette gestion globale de la sécurité doit ainsi bénéficier aux entreprises de la branche Banque populaire et faciliter leur gestion au quotidien.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Article 2 | Formats d'agence bancaire

En référence aux articles L. 311-1 et L. 311-2 du code monétaire et financier, on entend par agence bancaire, tout lieu permettant la réception de personnes physiques, sur rendez-vous ou non, afin de procéder aux opérations suivantes :

- réception de fonds remboursables du public ;
- opérations de crédit ;
- services bancaires de paiement ;
- conseil et assistance à la clientèle et/ou prospect ;
- placement, souscription, achat, gestion, garde et vente de valeurs mobilières et de tout produit financier ;
- opérations liées aux produits d'assurance ;
- opérations de change ;
- opérations sur or, métaux précieux et pièces.

Réaffirmant leur objectif prioritaire visant à assurer la sécurité des personnes, les parties signataires conviennent de retenir l'accès aux fonds ^[1] comme critère permettant d'établir la typologie des agences pour la mise en œuvre du présent accord.

[1] On entend par fonds : fiduciaire (billets/pièces), y compris devises et or.

Quatre formats d'agences bancaires sont définis au regard de ce critère :

1. Agence sans accès aux fonds :

1.1. Agence sans fonds.

1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds.

2. Agence avec accès aux fonds :

2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle, agence avec caisse.

2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle, agence sans caisse.

Article 3 | Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la vigilance permanente des entreprises de la branche quant à la sécurité des personnes ;
- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre VI du code de la sécurité intérieure ^[1] ;
- la prévention des risques professionnels par l'évaluation des risques professionnels et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ainsi que du plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) ;
- la gestion des alertes et des incidents au niveau du groupe et dans chaque entreprise :
 - incivilités et agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle prévues et définies par l'accord de branche du 15 mars 2024 ;
 - veille et prévention sur la menace terroriste ;
 - supervision des incidents ;
 - veille et prévention des manifestations qui peuvent avoir un impact sur la sécurité des personnes ;
- tous risques majeurs (sanitaires, climatiques et technologique...).

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque Banque populaire autour des quatre pôles d'actions suivants afin de prévenir tout évènement ayant un impact sur la sécurité des personnes :

- dispositifs et équipements permettant de protéger efficacement les personnels et les biens ;
- procédures définies par l'entreprise applicables à l'ensemble du personnel ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions ;
- assistance au personnel ayant subi une agression.

Les projets d'innovation et de transformation impactant la sécurité font l'objet d'une évaluation adaptée à la situation de travail et d'une présentation en CSE.

Article 4 | La mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

4.1. Gouvernance et politique de sécurité des entreprises

La protection des personnes et des biens est une obligation légale et une nécessité pour protéger la santé des salariés du groupe afin de leur permettre d'exercer leurs activités dans les

[1] Activités privées de sécurité – Titre 1^{er} activités privées de surveillance et de gardiennage, de transports de fonds et de protection physique des personnes – chapitres 1, 2, 3 et 7.

meilleures conditions possibles, de développer une relation durable avec les clients et les partenaires du groupe et enfin de préserver les actifs de celui-ci.

Pour répondre à ses objectifs, la filière sécurité des personnes et des biens au niveau du groupe (SPB-G) a rédigé un corpus de règles de sécurité applicables en entreprise relatives aux agences bancaires, aux bâtiments administratifs et data centers et en matière de prévention des risques professionnels.

Ces règles confidentielles, dont l'application est contrôlée par la SPB-G, visent à garantir le niveau de sécurité des personnes et des biens dans l'ensemble des entreprises de la branche.

4.2. Formats des agences bancaires

Les quatre formats d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Si une agence fonctionne selon plusieurs formats, elle est alors dotée des dispositifs et équipements de sûreté du format le plus complet.

Format 1. Agence sans accès aux fonds

■ Format 1.1. Agence sans fonds :

- signalétique appropriée ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux.

Format 1.2. Agence sans possibilité d'accès aux fonds :

- alimentation des automates : elle est opérée en externe en dehors de la vue et de la présence du public ;
- signalétique appropriée ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (par exemple gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient ;
- télésurveillance.

Format 2. Agence avec accès aux fonds

■ Format 2.1. Agence avec manipulation des fonds devant la clientèle :

- gestion de la caisse assurée par le personnel disposant de la formation et des habilitations nécessaires ;
- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte ;
- signalétique appropriée ;
- alimentation des fonds : elle est opérée en dehors de la vue et la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptées aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

■ Format 2.2. Agence sans manipulation des fonds devant la clientèle :

- alimentation des automates : elle est opérée en interne ou en externe en dehors de la vue et de la présence du public. Lorsque le coffre n'est pas situé dans un local sécurisé, l'alimentation est opérée agence fermée ; les horaires intègrent cette contrainte ;
- signalétique appropriée ;

- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque format, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux Banques populaires, en s'appuyant sur la liste des équipements référencés, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il doit être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les agences bancaires avec accès aux fonds d'un moyen de sécurité adapté.

4.3. Conditions d'exploitation des agences

La procédure d'ouverture des agences est effectuée par au moins 2 salariés.

Toutefois, dans les cas limitatifs visés au présent article, une agence peut être ouverte et exploitée par un salarié en situation d'isolement, sous réserve de la mise en œuvre des mesures organisationnelles, collectives et humaines suivantes visant à prévenir le sentiment d'insécurité, les risques d'agression et à garantir la protection du salarié :

- le filtrage à l'entrée de l'agence à partir du visiophone ou du bouton de commande d'ouverture à distance qui est positionné sur le poste de travail du salarié ;
- un dispositif d'alerte travail isolé DATI (équipement de protection collectif ou individuel) ;
- une vidéoprotection des locaux permettant la surveillance par cyber-gardiennage ou une levée de doute efficace en cas de déclenchement d'alerte ;
- le salarié susceptible de se retrouver en situation d'isolement doit notamment disposer de l'expérience et de l'autonomie suffisantes, appréciées par sa ligne managériale. Les entreprises de la branche excluent de cette situation d'isolement les intérimaires, les alternants, les CDD de moins de 6 mois d'ancienneté et les stagiaires.

Dans un objectif de simplification et d'efficacité, l'ensemble des moyens ci-dessus peut être regroupé dans un bureau dédié pour la situation observée.

Les cas d'ouverture et d'exploitation de l'agence par un salarié en situation d'isolement sont les suivants :

- dans les bureaux et vitrines dont l'exploitation nécessite la présence d'un salarié pour garantir la proximité territoriale et le maillage commercial du réseau ;
- de manière ponctuelle, en cours d'exploitation, lorsqu'un salarié s'absente pour raison commerciale ou personnelle ;
- lorsque la délégation n'accueille que des sociétaires.

Les entreprises de la branche s'assurent de prendre toutes les dispositions visant à limiter en nombre et en durée les situations d'isolement. Lorsqu'une situation d'isolement survient, les entreprises respectent les dispositions de sécurité prévues par le présent accord.

4.4. Point spécifique sur les agences avec accès aux fonds : formats d'agences 2.1 et 2.2

La manipulation et la gestion de valeurs par le salarié en situation d'isolement est interdite.

4.5. Point spécifique sur les agences en travaux

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire conduisent à déplacer temporairement le personnel :

- soit à l'intérieur de cette agence ;
- soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance ;
- soit dans un local de repli,

les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès – locaux et fonds – de la télésurveillance ou de la vidéoprotection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis à l'article 3.

4.6. La prévention des risques professionnels

Afin d'assurer la sécurité, de prévenir et protéger la santé des salariés, chaque entreprise organise l'évaluation des risques professionnels, cible les actions de prévention (primaires, secondaires, les mesures de protection) adaptées et les solutions à apporter face à des risques déterminés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques présents et constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour, dès lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

Chaque entreprise doit donc mener une analyse globale de l'ensemble des risques auxquels sont exposés les salariés. Ce diagnostic permet de planifier et mettre en œuvre les actions de prévention formalisées dans le plan annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

Soucieux d'ancrer une culture de prévention pour faire face aux évolutions réglementaires et sociétales, au niveau du groupe et de chaque entreprise, il est mis en place par le groupe :

- des synergies prévention, qualité de vie au travail, sécurité et santé au travail qui constituent un acte responsable porteur de progrès et concourent à la performance globale du groupe BPCE ;
- l'harmonisation et la centralisation des outils de prévention ;
- ainsi que le pilotage d'indicateurs de prévention.

Au sein de la branche, toutes les entreprises sont dotées d'un CSE et d'une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) dont l'une des missions porte sur la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs. Chaque CSE veille à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au respect des prescriptions législatives et réglementaires en la matière. Les politiques et les budgets associés afférents aux conditions d'hygiène et de sécurité relèvent de chacune des entreprises et des CSE.

4.7. La gestion des alertes et des crises

Dès lors qu'un incident significatif^[1] survient et avant même que les entreprises soient contraintes d'activer le plan de continuité d'activité (PCA), il est mis en œuvre des mesures de protection et des actions pour faciliter l'adaptation de l'organisation.

[1] On entend par « incident significatif » tout incident susceptible de déclencher une crise, y compris les incivilités et les violences prévues et définies par l'accord sur les incivilités et les agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle du 15 mars 2024.

Le groupe accompagne les entreprises par des actions transversales afin d'anticiper les incidents et d'éviter la survenance d'une crise.

Des synergies sont déployées entre la sécurité des personnes et des biens, la continuité d'activité, les ressources humaines et les métiers.

Au sein de la filière SPB, des bonnes pratiques sont partagées sur la base des actions concrètes déployées par les entreprises en matière de pandémie, canicule, grand froid, voyage et déplacements, manifestations et conflits externes.

Un dispositif de veille et d'alerte est activé au niveau groupe et dans chaque entreprise.

Article 5 | Dispositifs et équipements

Les dispositifs de protection sont répertoriés dans la liste des équipements de sécurité qui se compose de 11 familles :

- famille 1 : moyens d'accès à l'agence (hors ETS) ;
- famille 2 : vidéoprotection et identification ^[1] ;
- famille 3 : alarme et transmission ;
- famille 4 : enceinte technique de sécurité (ETS) ;
- famille 5 : équipements de conservation des encaisses (hors ETS) ;
- famille 6 : modalité de gestion des fonds et des automates de l'agence ;
- famille 7 : protection physique de l'agence ;
- famille 8 : signalétique ;
- famille 9 : équipements pour la prévention des incivilités ;
- famille 10 : les salles fortes, les chambres fortes et les espaces déportés PSH ;
- famille 11 : préconisations pour les agences qui ne disposent pas d'accueil dédié.

Le département SPB-G présentera chaque année l'actualisation de la liste à la commission paritaire Banque populaire.

Article 6 | Procédures

Ce cadre est défini précisément dans les règles de sécurité et déployé localement par les responsables sécurité des personnes et des biens (RSPB) des entreprises de la branche.

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel concerné. Elles prennent en compte le mode d'accès aux fonds et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter. Les parties signataires tiennent à souligner le caractère confidentiel des informations ainsi communiquées.

[1] Il est précisé, concernant cette famille d'équipements, qu'elle répond aux exigences légales et réglementaires de telle sorte que ces dispositifs ne peuvent être utilisés qu'aux fins déclarées, strictement sécuritaires.

Les procédures de sécurité mises en œuvre :

- soit constituent des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir tous les événements et en limiter les effets ;
- soit sont liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les RSPB.

Les procédures traitent notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les agences bancaires prévues comme pouvant fonctionner avec un seul salarié ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression, alliant prudence et réserve (notamment vis-à-vis des médias) ;
- des mesures de prévention prévues par l'accord sur les incivilités et les agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle du 15 mars 2024, qui peuvent revêtir plus ou moins d'importance et peuvent être adaptées selon les conditions concrètes d'organisation des entités en relation avec la clientèle ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un salarié a été victime d'une agression, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation et des causes afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CSE, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 7 | Assistance au personnel ayant subi une agression

Après une agression, les Banques populaires s'engagent à mettre en place une mesure adaptée à la gravité :

- à fermer immédiatement l'agence, au moins une demi-journée, et à organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés de l'agence qui le souhaitent, l'accompagnement

pour accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et le rétablissement des conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;

- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur ;
- à proposer systématiquement au salarié, qu'il ait ou non assisté à l'agression, un suivi psychologique par un spécialiste, selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de la gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CSE ;
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d'instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation ;
 - d'avis émis par la médecine du travail.

Article 8 | Formation

La formation de l'ensemble des personnels du réseau des Banques populaires travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression.

La réalisation de ces formations fait l'objet d'un suivi annuel intégré au bilan social.

8.1. Formation à la prise de poste et en cas d'évolution des dispositifs sécurité

Elle intervient, dans la mesure du possible, dans un délai maximal de sept jours suivant la prise de fonctions en agence. Par ailleurs, elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, *a fortiori*, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Afin de s'assurer du respect des points ci-dessus et faciliter l'organisation des formations, les directions ressources humaines des entreprises de la branche banque populaire s'engagent à communiquer les nominations et les mobilités aux équipes de sécurité.

8.2. Formation du personnel d'encadrement en agence

Les personnels d'encadrement en agence reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord. À cet effet, le groupe BPCE met à disposition des entreprises des supports de formations adaptés aux risques.

8.3. Actualisation des connaissances en matière de sécurité

La formation doit être dispensée de façon régulière auprès de l'ensemble du personnel d'agence afin de s'assurer du maintien des connaissances acquises en matière de sécurité. Ainsi, les entreprises doivent assurer l'actualisation de ces connaissances, notamment en cas d'évolution des dispositifs de sécurité. À cet effet, des supports de formation sont mis à disposition des banques populaires.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue de la formation et son contenu est porté à la connaissance des salariés et actualisé via le système d'information de l'entreprise.

L'information et la formation du personnel peuvent également consister en l'acquisition de techniques lui permettant d'appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives telles que prévues par l'accord sur les incivilités et les agressions subies à l'occasion des relations avec la clientèle du 15 mars 2024.

Les actions de formation relatives à la sécurité, qui relèvent du plan de formation, font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel dans le cadre de la législation en vigueur.

8.4. Traçabilité des formations relatives à la santé et à la sécurité

L'employeur tient à jour un passeport de prévention avec les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative.

Article 9 | *Information de la commission paritaire Banque populaire*

La formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire est notamment informée sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord ;
- communication d'un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par des agressions sur une période de 12 mois calendaires. L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques populaires s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Article 10 | *Rôle du CSE en matière de sécurité et information*

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'entreprise et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CSE est donc l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions

du présent accord. À ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires, quelle qu'en soit le format ;
- les procédures ;
- la formation ;
- le DUERP.

L'entreprise doit fournir au CSE toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CSE sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, établi conformément à la législation en vigueur, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Par ailleurs, dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque Banque populaire.

En outre, les banques populaires veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

Article 11 | Suivi de l'accord

Lors de sa réunion annuelle, la formation sécurité de la commission paritaire Banque populaire s'assure du suivi des dispositions du présent accord.

Elle examine en outre :

- le rapport annuel relatif à la sécurité des personnes et des biens ;
- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités à l'article 5, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ;
- la typologie, décrite à l'article 2, de quatre formats d'agence bancaire, en fonction des évolutions constatées ;
- le livret de sécurité et ses évolutions.

Article 12 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter du 9 mars 2026.

Les parties signataires conviennent d'effectuer, en commission paritaire de sécurité, un bilan du présent accord avant son échéance dans la perspective de son renouvellement.

Article 13 | Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 14 | Dépôt de l'accord

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire 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 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 5 mars 2026

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

NOR : ASET2650443M

IDCC : 3248

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les partenaires sociaux se sont réunis le 27 février 2026 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} mai 2026, au sein des entreprises du secteur de la métallurgie situées dans le département de la Vienne.

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 la Vienne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,85 euros à compter du 1^{er} mai 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} mai 2026, sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 5 mars 2026.

(Suivent les signataires.)

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
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

NOR : ASET2650475M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

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 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

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

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,47 €.

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 lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

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 Marseille.

Fait à Marseille, le 9 mars 2026.

(Suivent les signataires.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures
À compter du 1^{er} mars 2026.
Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence
Valeur de point : 5,47 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,79 €	31,73 €	39,66 €	47,59 €	55,52 €	63,45 €	71,38 €	79,32 €	87,25 €	95,18 €	103,11 €	111,04 €	118,97 €
	2	26,26 €	35,01 €	43,76 €	52,51 €	61,26 €	70,02 €	78,77 €	87,52 €	96,27 €	105,02 €	113,78 €	122,53 €	131,28 €
B	3	28,72 €	38,29 €	47,86 €	57,44 €	67,01 €	76,58 €	86,15 €	95,73 €	105,30 €	114,87 €	124,44 €	134,02 €	143,59 €
	4	32,00 €	42,67 €	53,33 €	64,00 €	74,67 €	85,33 €	96,00 €	106,67 €	117,33 €	128,00 €	138,66 €	149,33 €	160,00 €
C	5	36,10 €	48,14 €	60,17 €	72,20 €	84,24 €	96,27 €	108,31 €	120,34 €	132,37 €	144,41 €	156,44 €	168,48 €	180,51 €
	6	40,20 €	53,61 €	67,01 €	80,41 €	93,81 €	107,21 €	120,61 €	134,02 €	147,42 €	160,82 €	174,22 €	187,62 €	201,02 €
D	7	42,67 €	56,89 €	71,11 €	85,33 €	99,55 €	113,78 €	128,00 €	142,22 €	156,44 €	170,66 €	184,89 €	199,11 €	213,33 €
	8	47,59 €	63,45 €	79,32 €	95,18 €	111,04 €	126,90 €	142,77 €	158,63 €	174,49 €	190,36 €	206,22 €	222,08 €	237,95 €
E	9	54,15 €	72,20 €	90,26 €	108,31 €	126,36 €	144,41 €	162,46 €	180,51 €	198,56 €	216,61 €	234,66 €	252,71 €	270,77 €
	10	62,36 €	83,14 €	103,93 €	124,72 €	145,50 €	166,29 €	187,07 €	207,86 €	228,65 €	249,43 €	270,22 €	291,00 €	311,79 €

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
(Vaucluse)

NOR : ASET2650476M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,11 €.

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 lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

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 Marseille.

Fait à Marseille, le 9 mars 2026.

(Suivent les signataires.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1^{er} mars 2026.

Vaucluse

Valeur de point : 5,11 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,23 €	29,64 €	37,05 €	44,46 €	51,87 €	59,28 €	66,69 €	74,10 €	81,50 €	88,91 €	96,32 €	103,73 €	111,14 €
	2	24,53 €	32,70 €	40,88 €	49,06 €	57,23 €	65,41 €	73,58 €	81,76 €	89,94 €	98,11 €	106,29 €	114,46 €	122,64 €
B	3	26,83 €	35,77 €	44,71 €	53,66 €	62,60 €	71,54 €	80,48 €	89,43 €	98,37 €	107,31 €	116,25 €	125,20 €	134,14 €
	4	29,89 €	39,86 €	49,82 €	59,79 €	69,75 €	79,72 €	89,68 €	99,65 €	109,61 €	119,57 €	129,54 €	139,50 €	149,47 €
C	5	33,73 €	44,97 €	56,21 €	67,45 €	78,69 €	89,94 €	101,18 €	112,42 €	123,66 €	134,90 €	146,15 €	157,39 €	168,63 €
	6	37,56 €	50,08 €	62,60 €	75,12 €	87,64 €	100,16 €	112,68 €	125,20 €	137,71 €	150,23 €	162,75 €	175,27 €	187,79 €
D	7	39,86 €	53,14 €	66,43 €	79,72 €	93,00 €	106,29 €	119,57 €	132,86 €	146,15 €	159,43 €	172,72 €	186,00 €	199,29 €
	8	44,46 €	59,28 €	74,10 €	88,91 €	103,73 €	118,55 €	133,37 €	148,19 €	163,01 €	177,83 €	192,65 €	207,47 €	222,29 €
E	9	50,59 €	67,45 €	84,32 €	101,18 €	118,04 €	134,90 €	151,77 €	168,63 €	185,49 €	202,36 €	219,22 €	236,08 €	252,95 €
	10	58,25 €	77,67 €	97,09 €	116,51 €	135,93 €	155,34 €	174,76 €	194,18 €	213,60 €	233,02 €	252,43 €	271,85 €	291,27 €

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
(Var)

NOR : ASET2650477M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

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 26 janvier et le 9 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur le contexte économique, politique et social de ce début d'année ainsi que sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire et sur leurs perspectives d'avenir.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,13 €.

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 lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, 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 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

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 Marseille.

Fait à Marseille, le 9 mars 2026.

(Suivent les signataires.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1^{er} mars 2026.

Var

Valeur de point : 5,13 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	22,32 €	29,75 €	37,19 €	44,63 €	52,07 €	59,51 €	66,95 €	74,39 €	81,82 €	89,26 €	96,70 €	104,14 €	111,58 €
	2	24,62 €	32,83 €	41,04 €	49,25 €	57,46 €	65,66 €	73,87 €	82,08 €	90,29 €	98,50 €	106,70 €	114,91 €	123,12 €
B	3	26,93 €	35,91 €	44,89 €	53,87 €	62,84 €	71,82 €	80,80 €	89,78 €	98,75 €	107,73 €	116,71 €	125,69 €	134,66 €
	4	30,01 €	40,01 €	50,02 €	60,02 €	70,02 €	80,03 €	90,03 €	100,04 €	110,04 €	120,04 €	130,05 €	140,05 €	150,05 €
C	5	33,86 €	45,14 €	56,43 €	67,72 €	79,00 €	90,29 €	101,57 €	112,86 €	124,15 €	135,43 €	146,72 €	158,00 €	169,29 €
	6	37,71 €	50,27 €	62,84 €	75,41 €	87,98 €	100,55 €	113,12 €	125,69 €	138,25 €	150,82 €	163,39 €	175,96 €	188,53 €
D	7	40,01 €	53,35 €	66,69 €	80,03 €	93,37 €	106,70 €	120,04 €	133,38 €	146,72 €	160,06 €	173,39 €	186,73 €	200,07 €
	8	44,63 €	59,51 €	74,39 €	89,26 €	104,14 €	119,02 €	133,89 €	148,77 €	163,65 €	178,52 €	193,40 €	208,28 €	223,16 €
E	9	50,79 €	67,72 €	84,65 €	101,57 €	118,50 €	135,43 €	152,36 €	169,29 €	186,22 €	203,15 €	220,08 €	237,01 €	253,94 €
	10	58,48 €	77,98 €	97,47 €	116,96 €	136,46 €	155,95 €	175,45 €	194,94 €	214,43 €	233,93 €	253,42 €	272,92 €	292,41 €

Convention collective nationale

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

Accord du 9 mars 2026

relatif à la prévention des inconvénients d'emploi
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

NOR : ASET2650480M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique précis et dans un impératif économique social et surtout humain. Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention des risques professionnels permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

La démarche de prévention des entreprises doit s'inscrire dans la durée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail qui posent l'obligation de prévention de l'employeur et définissent les principes généraux de prévention.

Dans la métallurgie, elle doit aussi tenir compte des dispositions conventionnelles et notamment de l'accord de branche santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 modifié.

Les parties signataires considèrent que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés : ces contreparties ne permettent pas de supprimer, ni même de réduire les inconvénients qui pourraient exister à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés et n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est associé à cette recherche continue d'éradication des inconvénients. Les actions de prévention primaire sont favorisées, à défaut seulement des moyens de protection collective et individuelle seront mis en place.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord a pour objet de prévoir l'attribution aux salariés de contreparties distinctes du salaire en cas d'exposition à des inconvénients d'emploi dans les conditions visées ci-après.

Article 2 | *Champ d'application professionnel et géographique*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci situées dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence, à l'exclusion de celles qui appliquent de droit ou volontairement, l'accord national autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Article 3 | *Contrepartie aux inconvénients d'emploi*

Dès lors qu'après avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention, il n'aura pas été possible de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent exposer certains travaux, l'employeur attribuera aux salariés des contreparties aux inconvénients d'emploi, à moins qu'il n'ait été déjà tenu compte de cette situation dans la définition de leur emploi, dans la fixation de leur salaire ou dans le contrat de travail.

Au regard des conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, le montant de ces contreparties sera fixé par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes, des organisations en place et des conditions particulières propres à chaque emploi.

En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 20 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié.

Il est entendu que le versement de contreparties ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes ou des effets qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'évolution de l'exposition à l'inconvénient, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, prendre un avis consultatif auprès de la direction des risques professionnels de la CARSAT Sud-Est et/ou auprès du service de prévention et de santé au travail compétent.

Il est précisé que la contrepartie aux inconvénients d'emploi est exclue de l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques conformément à l'article 140 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage prévoit des contreparties au titre des inconvénients d'emploi, quels qu'en soient le montant et les modalités de calcul ou de

versement. Elles ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables dans la branche.

Elles ne se cumulent pas non plus avec les dispositions prévues par la réglementation sur la prévention et la traçabilité de l'exposition à des facteurs de risques professionnels (octroi de points dans le compte professionnel de prévention notamment).

Article 4 | Travaux entraînant des inconvénients d'emploi

Sont visés à l'article 3 du présent accord les travaux en espace confiné définis comme suit.

Sont considérés comme des travaux en espace confiné les travaux répondant aux caractéristiques suivantes :

- ils sont réalisés dans un espace fermé, totalement ou partiellement ;
- cet espace n'est pas au préalable conçu ni destiné à être occupé par du personnel évoluant à l'intérieur. Les opérations qui s'y déroulent sont alors définies comme exceptionnelles, que ce soit au stade de la fabrication de ces espaces, de leur entretien (nettoyages en particulier) ou de leur maintenance (vérifications périodiques, réparations) ;
- le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur ;
- les moyens d'accès, à l'extérieur comme à l'intérieur, sont restreints.

La liste exhaustive des travaux en espace confiné est la suivante :

- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale ;
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile et le mazout ;
- détubage et tubage des chaudières en réparation ;
- travaux de redressement, soudure, perçage, de tôlerie effectués à l'intérieur de compartiments fermés et aérés uniquement par trou d'homme ;
- nettoyage intérieur et toutes réparations intérieures des chaudières telles que soudure, perçage, etc. ;
- démontage et montage du briquetage en réparation ;
- travaux dans les réservoirs de combustible des aéronefs.

Article 5 | Modalités de versement

Le versement de la contrepartie fixée à l'article 3 sera effectué, au choix de l'employeur, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Si l'employeur ne procède à aucun choix, la contrepartie sera versée mensuellement.

Cette contrepartie pourra être convertie, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Article 6 | 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'appliquera à compter du 9 mars 2026 et cessera de produire ses effets au 30 juin 2027.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de représentants de la chambre syndicale patronale territoriale de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ d'application géographique du présent accord et d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Elle sera présidée par la chambre syndicale patronale territoriale.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux de ses membres.

La commission sera réunie tous les 6 mois à la demande d'une des parties signataires et établira un compte-rendu. La chambre syndicale patronale territoriale assurera l'organisation matérielle de cette réunion.

Cette réunion permettra aux partenaires sociaux de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre de l'accord.

Si dans le cadre de la commission de suivi, la nécessité de réviser le présent accord apparaissait, cette négociation s'effectuera dans les conditions de l'article 9 du présent accord.

Article 9 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la chambre syndicale patronale territoriale aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10 | Renouvellement.

Le présent accord pourra faire l'objet d'un renouvellement.

Ainsi, les dispositions du présent accord seront reconduites pour une même durée, sous réserve que les parties en conviennent ainsi dans les 3 mois précédant l'échéance du terme initial.

Le cas échéant, le renouvellement de l'accord sera formalisé par la signature d'un avenant.

Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales 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 Marseille.

Fait à Marseille, le 9 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 19 mars 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2026
(Côtes-d'Armor)

NOR : ASET2650455M

IDCC : 3248

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

UIMM Côtes-d'Armor,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 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*

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

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

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN des Côtes-d'Armor, 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*

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 5,15 € 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 des Côtes-d'Armor.

Article 5 | *Révision et dénonciation*

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.

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 6 | *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 7 | *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 Saint-Brieuc.

Fait à Ploufragan, le 19 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
(Jura)

NOR : ASET2650426M

IDCC : 3248

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

UIMM Jura,

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 4 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 du Jura, 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 Dole.

Fait à Dole, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 30 mars 2026

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

NOR : ASET2650467M

IDCC : 3248

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 10 mars 2026, dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation, pour négocier la valeur du 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 Vendée, 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 du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à cinq euros et cinquante-sept centimes (5,57 €).

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2026.

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 1^{er} mai 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.

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 La Roche-sur-Yon.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 30 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 30 mars 2026

relatif à la valeur des indemnités de repas à compter du 1^{er} mai 2026
(Vendée)

NOR : ASET2650469M

IDCC : 3248

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

UIMM Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis, dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation, le 10 mars 2026, pour négocier la valeur de l'indemnité de repas des salariés en équipes postées, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 16 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée (IDCC : 2489).

Le présent avenant est conclu dans le champ de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Valeur de l'indemnité de repas

Le montant journalier de l'indemnité de repas est égal à six euros et dix-huit centimes (6,18 €).

Article 2 | Durée de l'avenant, entrée en vigueur et extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2026.

Les signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension.

Article 3 | Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment, cette révision prendra la forme d'un nouvel 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 4 | Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent avenant dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 6 | 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 avenant rappellent que le contenu de l'avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant 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 La Roche-sur-Yon.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 30 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 31 mars 2026 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2650450M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les signataires entendent poursuivre leur politique en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie. Ils réaffirment leur mobilisation, à tous les niveaux, pour faire en sorte que les personnes en situation de handicap puissent pleinement s'insérer et se maintenir durablement dans l'emploi.

Dans un contexte de transformation des métiers et de tensions sur le recrutement, la capacité de la branche à attirer, fidéliser et développer les talents constitue un enjeu stratégique majeur. La valorisation de tous les profils, quels que soient leur parcours ou leur situation, contribue pleinement à renforcer l'image, la compétitivité et l'innovation des entreprises de la branche. Chaque personne en situation de handicap – que ce handicap soit visible ou invisible – devrait pouvoir bénéficier des mêmes opportunités d'accès, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle, indépendamment de sa situation.

Pour ce faire, les signataires s'engagent à poursuivre le développement d'une politique de branche destinée à accompagner et sensibiliser les entreprises et leurs salariés au handicap, à orienter et insérer les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels et à renforcer les actions pour les maintenir en emploi. Dans ce cadre, ils accordent une attention particulière à la prévention de la désinsertion professionnelle, à la détection des situations de

travail et des environnements professionnels de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises.

Les signataires réaffirment en outre que la non-discrimination fondée sur le handicap et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des principes essentiels, garants de la cohésion et de la performance collective, et constituent un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises. Chaque salarié peut accéder à l'emploi, s'y maintenir et y évoluer dans des conditions équitables, grâce à des environnements de travail inclusifs et, le cas échéant, à des aménagements ou adaptations destinés à garantir une égalité de traitement réelle et effective.

Convaincus que l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu stratégique pour les entreprises et la société, les signataires entendent renforcer une politique volontariste et durable en faveur de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, et ainsi prévenir toute forme de discrimination et d'inégalité liée au handicap.

En outre, les signataires reconnaissent que la situation des salariés proches aidants qui ont à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé, peut impacter leur vie professionnelle. Conscients que la question de l'aidance dépasse néanmoins le périmètre du présent accord, ils conviennent d'en échanger dans le cadre d'une réunion paritaire dédiée en vue de partager la législation applicable et d'envisager les suites à donner.

Enfin, les signataires soulignent l'importance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé comme outil de sécurisation du parcours professionnel. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée par la MDPH, constitue l'un des principaux dispositifs permettant d'accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH), mais n'en est pas la seule voie. Il est rappelé que la qualité de bénéficiaire de l'obligation recouvre ainsi plusieurs situations prévues par la loi (travailleurs reconnus handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés [AAH], anciens militaires invalides...).

Résolument persuadés que l'inclusion constitue un levier d'innovation sociale, les signataires souhaitent placer l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de leur politique sociale et de leur attractivité. Ils entendent collectivement améliorer l'accès, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail, en particulier des salariés âgés de 50 ans et plus, avec l'ambition d'atteindre un taux d'emploi direct de 5 % – hors majoration relative aux seniors – à l'horizon 2032.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'obligation d'emploi des entreprises prévue aux articles L. 5212-1 et suivants, et, dans la continuité des principes de la branche en matière de handicap édictés à l'article 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Titre I^{er} Diagnostic de branche : état des lieux

Article 1^{er} | Diagnostic de branche

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) des entreprises de la métallurgie. Il est déposé sur l'espace « handicap » du site internet commun des groupes techniques paritaires « observations » et « certifications » et fait l'objet d'une actualisation annuelle.

À partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

Article 1.1 | Entreprises et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies par la DARES, en 2024, 8 177 entreprises de la branche sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur les 111 300 entreprises assujetties en France, soit 7,3 % des entreprises.

Ces entreprises comptent 1 123 317 salariés en équivalents temps plein, soit 9,1 % des effectifs salariés ETP pour la France entière (12 334 600).

56,6 % des entreprises assujetties de la branche emploient moins de 50 salariés (64,3 % pour la France entière).

Article 1.2 | Taux d'emploi

En 2024, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les entreprises assujetties de la branche s'élève à 66 284 (50 739 équivalents temps plein) contre 720 800 en France (490 400 équivalents temps plein).

Le taux d'emploi direct, en équivalents temps plein, dans les entreprises assujetties de la métallurgie s'établit, en 2024, à 4,5 %. Ce taux est identique au taux consolidé pour l'ensemble de l'industrie et supérieur au taux constaté pour la France entière égal à 4 %. En prenant en compte la majoration (1,5) qui concerne les bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus, ce taux d'emploi direct en équivalents temps plein est porté à 6 %, contre 5,9 % pour l'industrie et 5,1 % pour la France entière.

Ce taux d'emploi direct, en équivalents temps plein, varie selon les tranches d'effectifs. Il est égal à 3,6 % (4,7 % en taux majoré) dans les entreprises de 20 à 49 salariés, 4,2 % (5,5 % en taux majoré) dans les entreprises de 50 à 99 salariés, 4,2 % (5,6 % en taux majoré) dans les entreprises de 100 à 249 salariés, 4,6 % (6,1 % en taux majoré) dans les entreprises de 250 à 499 salariés et 4,9 % (6,5 % en taux majoré) dans les entreprises de 500 salariés et plus.

Article 1.3 | Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2024, 30 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie sont des femmes et 70 % des hommes, soit une sur-représentation des femmes au regard de leur poids dans l'ensemble de l'effectif salarié de la branche à fin 2022, de 24 %.

La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âges est la suivante : 62 % sont âgés d'au moins 50 ans, 24 % sont âgés de 40 à 49 ans, 12 % sont âgés de 25 à 39 ans et 2 % ont moins de 25 ans.

La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par CSP est la suivante : 60 % sont des ouvriers, 20 % sont des professions intermédiaires, 14 % sont des cadres et 6 % sont des employés.

Enfin, 1 040 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont titulaires d'un contrat en alternance, dont 919 apprentis.

Article 2 | État des lieux qualitatif

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les entreprises de moins de 250 salariés soumises à l'obligation d'emploi.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, seront réalisés par le GTP Observations, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord.

Titre II Priorités de la branche

Les signataires estiment qu'une politique inclusive des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

C'est pourquoi, ils conviennent de veiller à ce que les thématiques de l'insertion, de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap soient traitées dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national et territorial, et en particulier :

- dans les travaux menés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;
- dans les travaux menés par les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ;
- dans les supports et outils produits par la branche.

La CPNEFP est garante de l'application du présent titre. À cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche. Les recommandations formulées par la CPNEFP font l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22.

Titre III Information, sensibilisation et communication en matière de handicap

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre leurs actions respectives d'information, de sensibilisation et de communication en matière de handicap.

Article 3 | Actions de sensibilisation et de communication

La branche met en œuvre des actions de sensibilisation et de communication visant à promouvoir une culture inclusive et à favoriser l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces actions visent à informer et sensibiliser les entreprises et les salariés, dans l'objectif de créer une dynamique collective en faveur de la culture inclusive en matière de handicap. Elles contribuent, en outre, à faire connaître la diversité des métiers industriels et à valoriser leur accessibilité aux personnes en situation de handicap. Elles s'appuient, à ce titre, sur les événements qui promeuvent les métiers industriels, tels que la semaine de l'industrie, Worldskills, Abilympics – sa déclinaison pour les jeunes en situation de handicap – ou encore Forindustrie.

Elles visent à favoriser la sensibilisation autour du handicap en rappelant que la qualité de l'accueil et de l'accompagnement joue un rôle déterminant dans l'intégration professionnelle. Il s'agit de sensibiliser les employeurs, les ressources humaines, les managers de proximité et leurs équipes ainsi que les représentants du personnel, avec une attention particulière sur la sensibilisation des équipes et managers lorsqu'un salarié au sein de leur équipe est reconnu travailleur handicapé.

Ces actions accordent une attention à la sensibilisation aux différentes formes de handicap, en particulier aux handicaps invisibles, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes. Elles mettent en évidence l'intérêt, pour les salariés concernés, d'engager une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en soulignant les bénéfices pour les salariés concernés comme pour les entreprises, comme décrit à l'article 11.

Les actions de sensibilisation et de communication visent également à valoriser celles prévues par le présent accord et à en renforcer leur lisibilité. À ce titre, elles comportent notamment une information sur les aides, dispositifs et accompagnements mobilisables par les entreprises tels que visés à l'article 8, les modalités pratiques d'accès à ces aides, le recrutement de personnes en situation de handicap, l'intérêt du recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et mettent en lumière le rôle des acteurs visés à l'article 10, ainsi que l'offre de services de l'Agefiph visée à l'article 20. Elles mettent, enfin, en visibilité les actions finançables dans le cadre du degré élevé de solidarité (DES) du régime Cœur industrie, ciblant les aides aux personnes en situation de handicap.

Les actions de sensibilisation et de communication sont déployées de manière continue tout au long de l'année, au moyen d'actions récurrentes comprenant le déploiement d'outils et de supports, et s'articulent autour de temps forts identifiés, en particulier à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui constitue un moment privilégié de mobilisation collective de la branche, ou encore, à l'occasion des « DuoDay », de journées portes ouvertes au sein des pôles formation UIMM, ou des « job dating » organisés en territoire.

L'espace « handicap » du site internet visé à l'article 1 met en visibilité les principales actions menées. En outre, un suivi et un bilan de ces principales actions sont réalisés dans les conditions prévues à l'article 22.

Enfin, afin de valoriser les bonnes pratiques d'entreprises handi-accueillantes, le groupe technique paritaire « handicap » réalise un guide comprenant des témoignages et actions exemplaires, en particulier en matière d'handicap invisible.

Article 4 | Création d'un évènement paritaire

Un évènement paritaire consacré au thème de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche est organisé sur la durée de l'accord. Cet évènement a pour objectif de créer une dynamique et de favoriser l'essaimage des bonnes pratiques, en valorisant les entreprises « handi-accueillantes » et en partageant les expériences et actions exemplaires menées, en particulier, par les référents handicap et par les différents partenaires.

Titre IV Orientation, accès à l'emploi et insertion professionnelle

Article 5 | Objectif

Les signataires se fixent pour ambition de poursuivre la progression du taux d'emploi direct en équivalents temps plein de salariés en situation de handicap dans les entreprises assujetties de la branche en vue de porter ce taux, à l'horizon 2032, de 4,5 % à 5 % hors majoration relative aux bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus, et de 6 % à 7 % avec cette majoration.

La CPNEFP, ou par délégation le groupe technique paritaire « handicap », suit annuellement l'évolution de ces deux indicateurs, par taille d'entreprise, avec une attention particulière sur leur progression dans les PME de moins de 250 salariés.

Article 6 | Orientation professionnelle

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les entreprises de la branche, il est nécessaire de faire connaître les métiers, les besoins en recrutement des entreprises industrielles et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie, et, d'accompagner les personnes en situation de handicap dans la découverte de ces métiers.

Pour y parvenir, les actions menées par la branche sont poursuivies auprès des différents conseillers et prescripteurs de l'orientation professionnelle, en particulier auprès des Cap emploi, des missions locales, de France Travail, de l'APEC, des autres opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire, secondaire et supérieur. La CPNEFP et les CPREFP s'assurent que toutes les conventions nationales et territoriales entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie comprennent un volet dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap. Un suivi des conventions conclues est effectué dans les conditions prévues à l'article 22.

En outre, les entreprises et les pôles formation UIMM veillent, en lien avec leur référent handicap, à favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap dans tout parcours de découverte des métiers industriels (visites d'entreprises, journées portes ouvertes, stages d'observation, périodes de mise en situation en milieu professionnel [PMSMP]...).

Article 7 | Insertion professionnelle et recrutement

Afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche, les offres d'emploi publiées sur le site internet www.lindustrie-recrute.fr sont agrégées sur les espaces « emploi » des sites internet de l'Agefiph et de France travail.

Depuis le début de l'année 2025, près de 19 000 offres d'emploi issues du jobboard lindustrie-recrute.fr ont ainsi été transmises en vue de leur publication sur l'espace emploi de l'Agefiph. Plus de 500 d'entre elles ont fait l'objet d'un dépôt de candidature par près de 600 candidats ayant postulé depuis le site internet de l'Agefiph. Ces informations font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

Les entreprises sensibilisent les salariés en charge du recrutement à la connaissance de l'environnement du handicap en milieu professionnel, à la reconnaissance des situations de handicap et au principe de non-discrimination à l'embauche.

Elles peuvent s'appuyer, en particulier, sur les bonnes pratiques en la matière partagées par les entreprises « handi-accueillantes » et recensées dans le guide visé à l'article 3. Ces entreprises sont valorisées dans la branche à l'occasion des actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 et de l'évènement paritaire visé à l'article 4.

En outre, afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap et de valoriser l'action exemplaire des entreprises « handi-accueillantes », les signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un bonus pour toute entreprise dont le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est supérieur à 6 %. Ce bonus pourrait prendre la forme d'un allègement de cotisations sociales applicables à tout nouveau contrat de travail conclu avec un salarié en situation de handicap ou d'une aide financière supplémentaire dédiée à l'accessibilité et à l'aménagement de postes de travail.

Article 8 | Aides à l'emploi des personnes en situation de handicap

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en visibilité l'ensemble des aides à l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier les aides de l'Agefiph, les aides au recrutement d'apprentis handicapés, ainsi que les aides mises en place par les partenaires sociaux de la branche. Il s'agit, d'une part, d'une majoration par l'Opco 2i du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs

d'emploi en situation de handicap dans les conditions fixées par la CPNEFP restreinte, et d'autre part, des aides sociales dont peuvent bénéficier, sous conditions, les salariés en situation de handicap de la branche dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime Cœur industrie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité d'étudier le développement d'actions en faveur des salariés en situation de handicap dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime Cœur industrie et renvoient à la commission paritaire de suivi du régime (CPS) le soin d'y travailler. Les actions financées dans ce cadre font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

Enfin, il est rappelé l'existence de dispositifs et d'outils d'information et d'accompagnement, notamment la plateforme nationale « Mon Parcours Handicap », destinée à faciliter l'accès aux droits, aux démarches et aux ressources utiles pour les personnes en situation de handicap.

Titre V **Maintien dans l'emploi, formation et reconversion professionnelle**

Section 1. **Maintien dans l'emploi**

Article 9 | *Principes généraux de prévention*

L'accord national du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail constitue le cadre de référence applicable à l'ensemble des salariés de la métallurgie.

Ses dispositions, visant à promouvoir l'amélioration des conditions de travail en conciliant les aspirations des salariés avec les enjeux techniques et économiques, inscrivent la qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail constituent un élément essentiel, comme facteur de performance pour l'entreprise.

Conformément à l'article 3.3 de l'accord national du 7 février 2022, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures fixées à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des neuf principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2 du même code. Cette hiérarchie des mesures de prévention s'impose à toutes les entreprises et s'applique à l'ensemble des salariés sans distinction, y compris ceux en situation de handicap. Cette démarche implique notamment d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités et d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production.

L'employeur agit également dans le respect des dispositions du code du travail relatives à l'aménagement et l'utilisation des lieux de travail, notamment les postes de travail pour l'ensemble des salariés, y compris ceux en situation de handicap.

L'employeur assure la mise en œuvre d'un suivi individuel adapté de l'état de santé des salariés, notamment en situation de handicap, et prend en considération les aménagements et adaptations du poste de travail préconisées par le médecin du travail. À cet effet, l'employeur peut mobiliser la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle et, en tant que de besoin, le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou celui de l'entreprise.

En ce sens, une coopération entre la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle des services de prévention et de santé au travail interentreprises et l'ensemble des acteurs concernés est nécessaire, dans le cadre prévu par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

Article 10.1 | Rôle du comité social et économique et autres instances amenées à traiter du handicap

Le comité social et économique (CSE) et, lorsqu'elle existe, la commission santé, sécurité et des conditions de travail ou toute autre commission amenée à traiter des questions de handicap, contribuent à la mise en œuvre, dans les entreprises de la branche, d'une politique favorable à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces instances veillent, dans le cadre de leurs prérogatives, à la prise en compte des besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap, notamment en matière d'accueil, de conditions de travail, de prévention des risques professionnels et d'adaptation des postes.

Le CSE et les éventuelles commissions en charge des questions de handicap encouragent également toutes démarches visant à sensibiliser l'ensemble du personnel et à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur examine l'opportunité de mettre en place, au sein du CSE, un référent handicap choisi parmi les membres du comité.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de deux cent cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Article 10.2 | Rôle des référents handicap

Les référents handicap ont un rôle pivot dans l'information, l'orientation, l'accompagnement et la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

Ils contribuent à la coordination des actions menées avec l'ensemble des acteurs du handicap en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi, ainsi qu'à la promotion et à la mise en œuvre d'une politique ressources humaines inclusive.

Les référents handicap UIMM qui exercent au sein des chambres syndicales territoriales et des pôles formation UIMM ont pour missions principales l'information et la sensibilisation en matière de handicap, l'accompagnement des entreprises et des personnes en situation de handicap dans leur demande de « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH), le recueil des besoins d'accessibilité et de compensation du handicap ainsi que la collaboration avec les partenaires du handicap. À ce titre, ils constituent le relai entre la personne en situation de handicap, l'entreprise, le pôle formation et les différents acteurs institutionnels et associatifs du handicap. Afin de faire connaître leurs missions principales et de permettre leur identification, un annuaire des référents handicap du réseau UIMM est constitué.

Article 10.3 | Rôle des managers et des équipes

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap repose sur l'implication conjointe de l'entreprise, des managers de proximité et des équipes de travail.

À ce titre, les managers jouent un rôle essentiel dans la prévention et l'accompagnement individualisé. Ils contribuent à créer un environnement inclusif, à faciliter le dialogue et l'expression des besoins, à identifier les signaux de fragilité et à mettre en place, le cas échéant, les aménagements adaptés.

L'entretien de parcours professionnel est l'occasion d'identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. À cette fin, l'employeur

veille à sensibiliser les managers sur la thématique du handicap et à les former, en particulier à la non-discrimination.

En outre, les équipes de travail contribuent pleinement à cette dynamique inclusive reposant sur la coopération, la compréhension des différences et la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

Article 10.4 | *Rôle de la branche*

La mobilisation de tous les acteurs visés au présent article 10 est un facteur clé de réussite des politiques de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en avant leur rôle déterminant et encouragent, en particulier, les entreprises à déployer ce type d'actions à leur niveau.

Afin de constituer une dynamique paritaire de réseau, les référents handicap des organisations syndicales représentatives, lorsqu'ils existent, sont invités à participer à l'évènement paritaire visé à l'article 4 ainsi qu'à tout évènement paritaire de branche sur le thème du handicap. En outre, l'UIMM examine les modalités de participation des référents handicap des organisations syndicales à une journée nationale annuelle d'échanges de bonnes pratiques et de partage d'expériences entre référents handicap du réseau UIMM.

À cette fin, les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives dans la branche communiquent à l'UIMM l'identité des référents handicap qu'elles souhaitent associer aux évènements prévus à l'alinéa précédent, dans la limite d'un par organisation syndicale représentative.

Les salariés référents handicap ainsi désignés pour participer à l'évènement paritaire visé à l'article 4 ainsi qu'à tout évènement paritaire de branche sur le thème du handicap, et à la journée nationale UIMM d'échanges de bonnes pratiques bénéficient d'une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que du remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

Article 11 | *Accompagnement dans les démarches administratives*

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé s'effectue auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Dans l'entreprise, le service des ressources humaines, ou le référent handicap s'il existe, sont les interlocuteurs privilégiés pour accompagner les salariés qui le souhaitent dans la constitution de leur dossier. De même, les référents handicap des chambres syndicales territoriales et des pôles formation de l'UIMM apportent leur soutien à cette démarche.

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une journée maximum, fractionnable par demi-journées, pour se rendre au rendez-vous médical préalable à la constitution d'un dossier de RQTH ainsi qu'à la MDPH. Pour en bénéficier, le salarié informe son employeur de sa démarche en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en évidence l'intérêt, pour les salariés concernés par un handicap visible ou invisible, d'engager une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, afin de faciliter l'accès aux

aménagements à la compensation de leur situation de handicap et au maintien dans l'emploi. En outre, les signataires conviennent de mener une action auprès des pouvoirs publics et des acteurs du handicap en vue de rechercher une simplification des démarches de RQTH et une meilleure visibilité et lisibilité des aides et accompagnements existants.

Article 12 | Aménagements et accompagnements individualisés

Conformément aux principes légaux applicables aux travailleurs handicapés visés à l'article L. 5213-6 du code du travail, l'employeur met en œuvre les aménagements raisonnables, appréciés individuellement, pour permettre l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées au regard de l'aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. Il peut s'agir, par exemple, de l'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail, du temps de travail et, lorsque l'activité le permet, du recours au télétravail.

À ce titre, les signataires rappellent que le télétravail peut constituer un outil d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion des salariés en situation de handicap. Ils encouragent les entreprises à examiner avec une attention particulière les demandes de recours au télétravail formulées par des salariés en situation de handicap, notamment lorsqu'elles s'inscrivent dans une démarche d'aménagement du poste ou d'organisation du travail, sous réserve de la compatibilité avec les exigences liées au poste et à l'organisation de l'entreprise. La pratique du télétravail reste soumise au principe du double volontariat.

Enfin, il est rappelé aux entreprises qu'elles peuvent, le cas échéant, mobiliser les financements de l'Agefiph à cette fin.

Article 13 | Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus

Selon le diagnostic quantitatif visé à l'article 1.2, 62 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche, sont, en 2024, âgés d'au moins 50 ans. Ce pourcentage est amené à évoluer à la hausse, compte tenu de l'allongement de la durée des carrières professionnelles.

Dans ce contexte, les entreprises accordent une attention particulière au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus jusqu'à leur départ à la retraite et prennent, le cas échéant, les mesures adaptées d'aménagement et d'accompagnement individualisés parmi celles décrites à l'article 12.

Le taux d'emploi des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap et les formations avec financement mutualisé (Opco 2i) dont ils bénéficient font l'objet d'indicateurs à suivre en application de l'article 21.

Article 14 | Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions légales relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

À ce titre, au cours de cette recherche de reclassement, tout salarié en situation de handicap peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle dans les conditions de l'article L. 5213-3 du code du travail et conformément aux préconisations du médecin du travail.

Section 2. Formation professionnelle

Article 15 | Développement des compétences et gestion des carrières

Les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération, d'accès à la formation et d'évolution de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils accèdent, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation relevant du plan de développement des compétences, et bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue.

Article 16 | Réduction des risques de désinsertion professionnelle

Dans l'objectif de réduire les risques de désinsertion professionnelle, les signataires rappellent que le « projet de transition professionnelle » à l'initiative du salarié, et la « période de reconversion » à l'initiative de l'employeur ou du salarié, constituent deux dispositifs mobilisables pour accompagner les mobilités professionnelles. Les salariés en situation de handicap intéressés par une démarche de reconversion individuelle peuvent solliciter l'appui d'un conseil en évolution professionnelle, en particulier Cap emploi.

En outre, lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions légales relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Enfin, les signataires rappellent que le dispositif de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peut être mobilisé pour les salariés en situation de handicap dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle.

Article 17 | Actions spécifiques dans la branche

Article 17.1 | Accueil des personnes en situation de handicap dans les pôles formation UIMM

La branche encourage les organismes de formation à anticiper et à mettre en œuvre les aménagements spécifiques en vue de faciliter l'accès aux personnes en situation de handicap.

Les pôles formation UIMM constituent des acteurs reconnus, dans la branche, en matière d'insertion professionnelle et de développement des compétences. Ils s'engagent à favoriser l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap en développant des parcours pédagogiques adaptés, grâce à des modalités de formation individualisées prenant en compte les besoins spécifiques liés au handicap. Il s'agit, en particulier, d'adapter les rythmes de formation, de permettre l'accueil en discontinu ou à temps partiel, ainsi que le recours à des modalités pédagogiques et d'évaluation aménagées.

Afin de soutenir cette dynamique et de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap, un référent « handicap » contribue, au sein de chaque pôle formation UIMM, à la mise en place de ces modalités aménagées. Il s'appuie, autant que faire se peut, sur les partenariats conclus avec les acteurs spécialisés, notamment en vue de mobiliser les ressources et outils techniques, ainsi que les aides existantes.

Le nombre de référents « handicap » dans le réseau des pôles formation UIMM ainsi que, lorsque la donnée est disponible, les actions de formation mises en œuvre au sein des pôles formation UIMM au profit de bénéficiaires en situation de handicap font l'objet d'indicateurs à suivre en application de l'article 21.

Article 17.2 | Adaptation du dispositif des certifications professionnelles de la branche

Le « dispositif des certifications professionnelles de la métallurgie » vise à garantir l'égalité d'accès aux certifications professionnelles de la branche pour l'ensemble des candidats, y compris ceux en situation de handicap, dans le respect des compétences attendues et des exigences professionnelles attachées à ces certifications.

À cet effet, en vue de leur enregistrement au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), le groupe technique paritaire « Certifications » adapte les modalités d'évaluation des certifications professionnelles de branche (certificats de qualification paritaire de la métallurgie [CQPM] et titres paritaires à finalité professionnelle de la métallurgie [TPM]), de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres.

Ces adaptations peuvent notamment consister, à la demande du candidat en situation de handicap, en l'aménagement des modalités d'évaluation, incluant, par exemple, l'octroi de temps supplémentaire pour certaines épreuves, ainsi que les moyens de compensation du handicap dont le candidat pourrait bénéficier en situation de travail.

La branche veille à ce que ces adaptations s'inscrivent dans un cadre respectueux du principe d'égalité de traitement entre les candidats, tout en tenant compte des situations individuelles de handicap.

Le nombre de candidats en situation de handicap préparant l'obtention d'une certification professionnelle de branche (CQPM et TPM) et le taux de réussite font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

Titre VI Organisation et rôle de la branche

Article 18 | Conclusion de partenariats ciblés

Afin de renforcer l'efficacité des actions conduites en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la branche décide de la mise en place de partenariats ciblés avec les acteurs institutionnels, associatifs et professionnels spécialisés dans le champ du handicap.

À ce titre, des partenariats sont recherchés avec les organismes compétents en matière d'orientation, d'accompagnement vers l'emploi, de formation professionnelle et d'appui aux entreprises, notamment l'Agefiph, le réseau Cap emploi, France Travail, l'APEC, l'UNML, les GEIQ, ainsi qu'avec le secteur adapté et protégé.

Ces partenariats ont pour objet de faciliter la mise en œuvre d'actions adaptées aux besoins des entreprises de la branche et des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la certification professionnelle, d'aménagement des situations de travail, de maintien dans l'emploi et de prévention des ruptures de parcours professionnels. En outre, afin de tenir compte de la diversité des situations territoriales et des bassins d'emploi, ces partenariats ont vocation à faire l'objet de déclinaisons régionales ou territoriales.

Une attention particulière est notamment portée aux entreprises de moins de 250 salariés, pour lesquelles ces partenariats constituent un appui essentiel. À ce titre, les actions conduites dans le cadre des partenariats visent, en particulier, à proposer des solutions opérationnelles, lisibles et accessibles, adaptées aux contraintes et aux réalités des petites entreprises.

La CPNEFP, ou par délégation le GTP « handicap », est chargée de suivre la mise en œuvre de ces partenariats et d'en évaluer les résultats, dans les conditions prévues à l'article 22. Les CPREFP sont informées de ces partenariats.

Article 19 | *Incitation au développement d'une politique de sous-traitance inclusive*

Les entreprises adaptées (EA), les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire, et pour les entreprises, un des moyens permettant de s'acquitter de leur obligation d'emploi.

Le partenariat recherché avec le secteur adapté et protégé a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche. Il prévoit, en outre, la mise en place d'un support d'information dont l'objet est de faire connaître, aux entreprises de la branche, la diversité des prestations proposées par ce secteur et les opportunités qu'il présente. Il s'agit, notamment, de la conclusion des contrats de sous-traitance ou de prestations de services, des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ainsi que des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

La mise en œuvre du présent article fait l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22.

Article 20 | *Accompagnement des entreprises et groupes d'entreprises en fin d'accord agréé*

En application de l'article L. 5212-8 du code du travail, l'accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, conclu pour une durée maximale de trois ans et renouvelable une fois, constitue un des leviers permettant à l'entreprise de mettre en œuvre une politique handicap.

Afin de pérenniser la politique handicap de l'entreprise ou du groupe sortant d'un accord agréé, les signataires rappellent que l'Agefiph propose une offre de conseil et d'accompagnement dédiée et facilite les conditions de mobilisation de ses aides financières et services. Une convention de services peut, en particulier, être conclue entre l'entreprise ou le groupe et l'Agefiph afin de formaliser les engagements.

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en visibilité l'offre de services de l'Agefiph.

Titre VII Pilotage et suivi de l'accord

Article 21 | *Liste d'indicateurs de suivi*

Les indicateurs quantitatifs visés aux articles 1 et 5 sont actualisés et publiés chaque année sur l'espace « handicap » du site internet commun des groupes techniques paritaires « observations » et « certifications ». À cette occasion, le GTP handicap examine la possibilité d'ajouter de nouveaux indicateurs au regard des données disponibles.

En outre, les indicateurs ci-dessous font l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22 :

- nombre d'accords conclus en matière de handicap dans les entreprises de la branche, par taille d'entreprise ;
- nombre d'offres d'emploi issues du jobboard lindustrie-recrute.fr transmises en vue de leur publication sur l'espace emploi de l'Agefiph et candidatures déposées en lien, en application de l'article 7 ;
- nombre d'actions financées en faveur des salariés en situation de handicap dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime Cœur industrie, en application de l'article 8 ;

- taux d’emploi des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap et suivi des formations avec financement mutualisé (Opco 2i) dont ils bénéficient, en application de l’article 13 ;
- nombre de référents « handicap » dans le réseau des pôles formation UIMM et actions de formation mises en œuvre au sein des pôles formation UIMM au profit de bénéficiaires en situation de handicap, en application de l’article 17.1 ;
- nombre de candidats en situation de handicap préparant l’obtention d’une certification professionnelle de branche (CQPM et TPM) et taux de réussite, en application de l’article 17.2.

En outre, dans les conditions prévues à l’article 22, la CPNEFP, ou par délégation le GTP « handicap », assure le suivi :

- des recommandations relatives aux priorités de la branche formulées en application du titre II ;
- des principales actions de sensibilisation et de communication réalisées en application de l’article 3 ;
- des conventions conclues dans le champ de l’information et de l’orientation vers les métiers de l’Industrie, s’agissant de leur volet dédié à l’insertion des personnes en situation de handicap, visées à l’article 6 ;
- des partenariats conclus avec les organismes compétents en matière d’orientation, d’accompagnement vers l’emploi, de formation professionnelle et d’appui aux entreprises, visés à l’article 18 ;
- du partenariat recherché avec le secteur adapté et protégé, visé à l’article 19.

Article 22 | Suivi annuel, bilan intermédiaire et bilan final

Au plan national, la CPNEFP, ou par délégation le GTP « handicap », est chargée d’un suivi annuel des actions et indicateurs prévus par le présent accord.

Au plan régional, les CPREFP suivent les actions en faveur du handicap mises en œuvre en application du présent accord.

Un bilan intermédiaire du présent accord est présenté en Commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) à l’échéance de la 3^e année de son application. Enfin, un bilan final est présenté devant cette même instance avant l’échéance du présent accord prévue au 1^{er} alinéa de l’article 24.

Titre VIII Dispositions finales

Article 23 | Champ d’application

Le présent accord est conclu dans le champ d’application professionnel et géographique défini par l’article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 24 | Durée, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 ans.

Les parties conviennent de demander l’extension du présent accord. Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension. L’accord du 12 décembre 2013 relatif à l’emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie est abrogé à compter de l’entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent de se retrouver avant l’échéance de la 3^e année de son application pour envisager les aménagements éventuels, à l’appui du bilan intermédiaire visé à l’article 22, et, conclure, le cas échéant, un avenant au présent accord.

Article 25 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 26 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent 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 27 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant du 31 mars 2026 relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650449M

IDCC : 3248

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l'avenant du 3 novembre 2023 à la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et au regard du bilan réalisé conformément à cet avenant, les signataires ont identifié des points nécessitant d'être précisés, complétés ou corrigés.

Le présent avenant modifie le texte initial en ce sens.

Article 1^{er} | Modification de l'article 23.1 « La composition de la CPTN »

L'article 23.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigé comme suit :

« La CPTN est composée, d'une part, de la ou des chambres syndicales patronales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ de compétence géographique de la CPTN, et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Elle comprend :

- quatre représentants, au plus, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2026, le nombre de représentants est porté à six au plus. Toutefois, pour les CPTN ayant fait l'objet d'un regroupement à date du 1^{er} janvier 2024, le nombre de participants aux réunions de la CPTN visées à l'article 23.2 est limité à quatre représentants, au plus, parmi les six représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- d'un nombre égal de représentants de la ou des chambres syndicales territoriales de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre ce champ de compétence. »

Article 2 | Modification de l'article 37.2.2 « Allocation liée aux déplacements »

L'article 37.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est ainsi rédigé :

« En complément de l'allocation visée à l'article 37.2.1 de la présente convention, l'UIMM attribue une allocation annuelle destinée, en particulier, à prendre en charge, pour partie, les frais de déplacement engagés par les organisations syndicales de salariés pour se rendre à une instance paritaire de branche régionale ou territoriale, dont l'existence est prévue par une disposition conventionnelle de branche négociée au niveau national.

Ces instances sont les CPREFP, les CPTN et les jurys paritaires de délibération réunis dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Cette "allocation de déplacement" est versée à la fédération nationale de branche de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, qui participent à ces instances en application des dispositions conventionnelles nationales. À défaut de fédération nationale de branche, elle est versée à l'organisation syndicale interprofessionnelle à laquelle elle est affiliée.

Le montant de cette allocation dépend de la participation de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, attestée par les chambres syndicales territoriales, aux instances visées ci-dessus.

Pour chaque organisation syndicale de salariés représentative membre d'une CPREFP, d'une CPTN ou d'un jury de délibération de CQPM ou de CCPM, l'allocation de déplacement est égale au nombre de réunions de ces instances auxquelles au moins un de ses représentants a participé, multiplié par un montant forfaitaire établi comme suit :

- 200 € pour la participation à une réunion d'une CPREFP ;
- 100 € pour la participation à une CPTN ;

En cas de regroupement de CPTN, et ce, pendant une durée de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2026, le montant de cette participation est fixé à 150 €. À l'issue de la période de deux ans, les partenaires sociaux nationaux se réuniront pour faire le bilan du regroupement des CPTN, à partir des informations remontées par les partenaires sociaux territoriaux ;

- 50 € pour la participation à un jury paritaire de délibération réuni dans le cadre de l'attribution de CQPM ou de CCPM.

Ces montants sont indépendants de la composition de la délégation de l'organisation syndicale concernée.

Le nombre de réunions prises en compte au titre de l'allocation de déplacement est limité comme suit :

- 2 réunions annuelles maximum par CPREFP ;
- 2 réunions annuelles maximum par CPTN.

Pour permettre le calcul et le versement de l'allocation de déplacement, les chambres syndicales territoriales transmettent, deux fois par an, à l'UIMM, une attestation mentionnant la participation des organisations syndicales aux CPREFP, aux CPTN et aux jurys paritaires de délibération des CQPM ou des CCPM dont elles assurent le secrétariat.

L'allocation de déplacement est versée en deux fois. La première moitié est versée au cours du troisième trimestre de chaque année, pour les réunions tenues de janvier à juin. La seconde moitié est versée au cours du premier trimestre de l'année suivante, pour les réunions tenues de juillet à décembre.

Chaque versement est accompagné d'un état des lieux récapitulatif de la participation de l'organisation syndicale de salariés aux instances paritaires mentionnées ci-dessus, telle qu'elle résulte des attestations établies par les chambres syndicales territoriales.

Chaque organisation à laquelle l'UIMM verse l'allocation de déplacement établit, avant le 30 avril de chaque année, un rapport sur l'utilisation de l'allocation perçue au titre de l'année précédente, qu'elle transmet au secrétariat de la CPPNI. Ce rapport précise la répartition territoriale des sommes perçues. Une synthèse des rapports établis en application du présent alinéa est présentée chaque année à la CPPNI.

Le versement de l'allocation de déplacement est conditionné au respect de l'obligation de transmission à la CPPNI, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, du rapport relatif à l'allocation versée l'année précédente.

Les présentes dispositions relatives à l'allocation de déplacement s'appliquent à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, lorsque l'indemnisation des organisations syndicales de salariés ou de leurs représentants – au titre de leur participation à une CPREFP, à une commission de négociation territoriale ou à un jury de délibération de CQPM ou de CCPM – est prévue par une disposition d'une convention ou d'un accord collectif de branche conclu au niveau territorial ou du règlement intérieur de l'une de ces instances, les réunions correspondantes ne seront prises en compte, dans le calcul de l'allocation de déplacement, qu'à partir de l'abrogation de cette disposition territoriale. »

Article 3 | Modification de l'annexe 8.1 « Liste des CPTN et de leur champ de compétence »

L'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 est rédigée comme suit :

« Annexe 8.1 Liste des CPTN et de leur champ de compétence

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN de l'Ain	Département de l'Ain
CPTN de l'Aisne	Département de l'Aisne
CPTN Côte d'Azur et Corse	Départements des Alpes-Maritimes, de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud
CPTN des Ardennes	Département des Ardennes
CPTN de l'Aube	Département de l'Aube

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence »)	Départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse
CPTN Normandie Sud	Départements du Calvados et de l'Orne
CPTN de la Charente	Département de la Charente
CPTN de la Charente-Maritime	Département de la Charente-Maritime
CPTN du Cher	Département du Cher
CPTN Limousin	Département de la Corrèze, de la Haute-Vienne et de la Creuse
CPTN de la Côte-d'Or	Département de la Côte-d'Or
CPTN des Côtes-d'Armor	Département des Côtes-d'Armor
CPTN de la Dordogne	Département de la Dordogne
CPTN du Doubs	Les cantons de : – Baume-les-Dames ; – Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ; – Frasne ; – Morteau ; – Ornans ; – Pontarlier ; – Saint-Vit ; – Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurecy, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essart, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont ; – Valdahon à l'exception des communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche ; – et les communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans.
CPTN de Drôme-Ardèche	Départements de la Drôme et de l'Ardèche
CPTN de l'Eure	Département de l'Eure
CPTN d'Eure et Loir	Département d'Eure-et-Loir
CPTN du Finistère	Département du Finistère
CPTN du Gard et de la Lozère	Départements du Gard et de la Lozère
CPTN de la Gironde et des Landes	Départements de la Gironde et des Landes à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx
CPTN d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan	Départements de l'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et la localité de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN de l'Indre	Département de l'Indre
CPTN d'Indre-et-Loire	Département d'Indre-et-Loire
CPTN de l'Isère et des Hautes-Alpes	Départements de l'Isère et des Hautes-Alpes
CPTN du Jura	Département du Jura

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN du Loir-et-Cher	Département du Loir-et-Cher
CPTN de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux	Département de la Loire et arrondissement d'Yssingaux
CPTN de Loire-Atlantique	Département de Loire-Atlantique, à l'exclusion de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon
CPTN du Loiret	Département du Loiret
CPTN du Lot-et-Garonne	Département du Lot-et-Garonne
CPTN de Maine-et-Loire	Département de Maine-et-Loire
CPTN de la Manche	Département de la Manche
CPTN de la Marne	Département de la Marne
CPTN de la Haute-Marne	Département de la Haute-Marne
CPTN Lorraine	Départements de la Meuse, de la Moselle, de la Meurthe-et-Moselle et des Vosges
CPTN de la Mayenne	Département de Mayenne
CPTN Occitanie	Départements de l'Ariège, de l'Aude, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, de l'Hérault, du Lot, des Pyrénées-Orientales, du Tarn et du Tarn-et-Garonne
CPTN de la Nièvre	Département de la Nièvre
CPTN Flandre Maritime	Dans l'arrondissement de Dunkerque : – Canton n° 8 Bailleul : uniquement les communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde, Saint-Sylvestre-Cappel ; – Canton n° 12 Coudekerque-Branche : toutes les communes ; – Canton n° 16 Dunkerque 1 : toutes les communes ; – Canton n° 17 Dunkerque 2 : toutes les communes ; – Canton n° 20 Grande-Synthe : toutes les communes ; – Canton n° 21 Hazebrouck : aucune commune ; – Canton n° 41 Wormhout : toutes les communes à l'exception de : Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermeezele et Zuytpeene.
CPTN Flandre-Douais	Les arrondissements de : – Lille ; – Douai ; – Dans l'arrondissement de Dunkerque : – Le canton de Hazebrouck ; – Le canton de Bailleul à l'exception des communes de Boeschepe, Eecke, Godewaersvelde et Saint-Sylvestre-Cappel ; – Dans le canton de Wormhout, uniquement les communes de Arnèke, Bavinchove, Buysscheure, Hardifort, Noordpeene, Ochtezeele, Rubrouck, Wemaers-Cappel, Zermeezele et Zuytpeene.
CPTN de Maubeuge	Arrondissement d'Avesnes
CPTN du Valenciennois et du Cambrésis	Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai
CPTN de l'Oise	Département de l'Oise
CPTN Île-de-France	Départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, de l'Essonne et de la Seine-et-Marne

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN du Pas-de-Calais	Département du Pas-de-Calais
CPTN d'Auvergne	Départements du Puy-de-Dôme, du Cantal, de l'Allier, et les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire
CPTN des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx	Département des Pyrénées-Atlantiques et canton de Saint-Martin-de-Seignanx du département des Landes
CPTN des Hautes-Pyrénées	Département des Hautes-Pyrénées
CPTN du Bas-Rhin	Département du Bas-Rhin
CPTN du Haut-Rhin	Département du Haut-Rhin
CPTN du Rhône	Département du Rhône, canton de Pont-De-Chérucy et commune de La Verpillière
CPTN de Haute-Saône	Département de la Haute-Saône
CPTN de Saône-et-Loire	Département de Saône-et-Loire
CPTN de la Sarthe	Département de la Sarthe
CPTN de la Savoie	Département de la Savoie
CPTN de Haute-Savoie	Département de la Haute-Savoie
CPTN de l'arrondissement du Havre	Arrondissement Le Havre
CPTN des arrondissements de Rouen et de Dieppe	Arrondissements Rouen et Dieppe
CPTN des Deux-Sèvres	Département des Deux-Sèvres
CPTN de la Somme	Département de la Somme : – à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit à l'exception des cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Floriville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

CPTN	Champ géographique de compétence
CPTN du Vimeu	Territoire du Vimeu constitué : – par les cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 soit les cantons de : – Ault (composé des communes de Allenay, Ault, Béthencourt-sur-Mer, Friaucourt, Méneslies, Mers-les-Bains, Oust-Marest, Saint-Quentin-la-Motte-Croix-au-Bailly, Woignarue, Yzengremer) ; – Friville-Escarbotin (composé des communes de Bourseville, Fressenneville, Friville-Escarbotin, Nibas, Ochancourt, Tully, Valines, Vaudricourt, Woincourt) ; – Gamaches (composé des communes d'Aigneville, Beauchamps, Biencourt, Bouillancourt-en-Séry, Bouttencourt, Bouvaincourt-sur-Bresle, Buigny-lès-Gamaches, Cerisy-Buleux, Dargnies, Embreville, Framicourt, Fretteville, Gamaches, Maisnières, Martainneville, Ramburelles, Rambures, Tilloy-Florville, Le Translay, Vismes) ; – Moyenneville (composé des communes d'Acheux-en-Vimeu, Béhen, Cahon, Chépy, Ercourt, Feuquières-en-Vimeu, Grébault-Mesnil, Huchenneville, Miannay, Moyenneville, Quesnoy-le-Montant, Saint-Maxent, Tœufles, Tours-en-Vimeu) ; – Saint-Valery-sur-Somme (composé des communes d'Arrest, Boismont, Brutelles, Cayeux-sur-Mer, Estrébœuf, Franleu, Lanchères, Mons-Boubert, Pendé, Saigneville, Saint-Blimont, Saint-Valery-sur-Somme) ; – et par la commune de Hautvillers-Ouville.
CPTN de Belfort-Montbéliard	Département du Territoire de Belfort et cantons suivants du département du Doubs : – Audincourt ; – Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers ; – Bethoncourt ; – Montbéliard ; – Valentigney. Également les communes suivantes : Abbéville, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Écurecy, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Souce-Cernay, Thulay, Valoreille, Valfrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et les communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.
CPTN de Vendée	Département de la Vendée
CPTN de la Vienne	Département de la Vienne
CPTN de l'Yonne	Département de l'Yonne

Ont été regroupées à date du 1^{er} janvier 2024, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Côte d'Azur et Corse issue du regroupement du territoire des Alpes-Maritimes et du territoire de la Corse ;
- CPTN des Bouches-du-Rhône, des Alpes de Haute-Provence, du Var et du Vaucluse (« Provence ») issue du regroupement du territoire des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence, du territoire du Var et du territoire du Vaucluse ;
- CPTN Normandie Sud issue du regroupement du territoire du Calvados et du territoire de l'Orne ;

- CPTN Limousin issue du regroupement du territoire de la Corrèze et du territoire de la Haute-Vienne et de la Creuse ;
- CPTN Lorraine issue du regroupement du territoire de la Meurthe-et-Moselle, du territoire de la Moselle, du territoire de la Meuse et du territoire des Vosges ;
- CPTN d'Auvergne issue du regroupement du territoire de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme, du territoire de l'Allier et du territoire de Thiers.

Ont été regroupées à date du 1^{er} janvier 2026, au sens des articles 23.1 et 37.2.2 de la présente convention, les CPTN suivantes :

- CPTN Ile-de-France issue du regroupement de la CPTN de la région parisienne et de la CPTN de la Seine-et-Marne ;
- CPTN Occitanie issue du regroupement de la CPTN du Midi-Pyrénées et de la CPTN de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales. »

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour la durée de la convention collective qu'il modifie.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Il produit alors ses effets à partir du 1^{er} janvier 2026.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 4.2 | 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4.3 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Paris, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 11 mars 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2650481M

IDCC : 3249

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

UNICEM Bourgogne-Franche-Comté ;
UP-Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;
CFE-CGC BTP SICMA ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 6 juillet 2022, il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 11 mars 2026 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne-Franche-Comté relevant des conventions collectives 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 à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

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 :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles au 1 ^{er} janvier 2026	Rappel accord du 1 ^{er} janvier 2025	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs appli- cables au 1 ^{er} janvier 2025
Niveau 1	Échelon 1	1 836	1 827	0,50
	Échelon 2	1 879	1 862	0,90
Niveau 2	Échelon 1	1 897	1 880	0,90
	Échelon 2	1 930	1 903	1,40
	Échelon 3	1 974	1 958	0,80
Niveau 3	Échelon 1	1 986	1 968	0,90
	Échelon 2	2 025	1 997	1,40
	Échelon 3	2 067	2 051	0,80
Niveau 4	Échelon 1	2 081	2 062	0,90
	Échelon 2	2 122	2 093	1,40
	Échelon 3	2 178	2 161	0,80
Niveau 5	Échelon 1	2 188	2 168	0,90
	Échelon 2	2 262	2 231	1,40
	Échelon 3	2 394	2 375	0,80
Niveau 6	Échelon 1	2 435	2 413	0,90
	Échelon 2	2 536	2 501	1,40
	Échelon 3	2 711	2 689	0,80
Niveau 7	Échelon 1	2 766	2 741	0,90
	Échelon 2	2 940	2 899	1,40
	Échelon 3	3 169	3 144	0,80

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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 de 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 Dijon, le 11 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 13 mars 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Occitanie)

NOR : ASET2650452M

IDCC : 3249

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

UNICEM Occitanie ;

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 10 mars 2026 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie 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 à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 – Ariège ;
 11 – Aude ;
 12 – Aveyron ;
 30 – Gard ;
 31 – Haute-Garonne ;
 32 – Gers ;
 34 – Hérault ;
 46 – Lot ;
 48 – Lozère ;
 65 – Hautes-Pyrénées ;
 66 – Pyrénées-Orientales ;
 81 – Tarn ;
 82 – Tarn et Garonne.

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 :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1862	1,10 %
	Échelon 2	1886	1,10 %
Niveau 2	Échelon 1	1894	1,10 %
	Échelon 2	1923	1,10 %
	Échelon 3	1980	1,10 %
Niveau 3	Échelon 1	1989	1,10 %
	Échelon 2	2020	1,10 %
	Échelon 3	2080	1,10 %
Niveau 4	Échelon 1	2090	1,10 %
	Échelon 2	2127	1,10 %
	Échelon 3	2201	1,10 %

		Valeurs mensuelles	Pourcentage
Niveau 5	Échelon 1	2206	1,10 %
	Échelon 2	2274	1,10 %
	Échelon 3	2399	1,10 %
Niveau 6	Échelon 1	2439	1 %
	Échelon 2	2533	1 %
	Échelon 3	2735	1 %
Niveau 7	Échelon 1	2791	1 %
	Échelon 2	2959	1 %
	Échelon 3	3223	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 organi-

sation 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 de 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 Montpellier, le 13 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Accord du 25 février 2026

relatif au partage de la valeur

NOR : ASET2650484M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

« Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas. » (ANI du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur).

C'est en vue de prolonger les orientations définies dans cet accord interprofessionnel qu'il a été conclu le présent accord à l'effet de rendre plus accessible ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, s'agissant des entreprises de moins de 50 salariés.

Il comporte, en conséquence, un chapitre relatif à la participation aux résultats ainsi qu'un chapitre relatif à l'intéressement. Sur ces deux thématiques, il intègre, pour ces entreprises de moins de 50 salariés, des accords types de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent accord met en œuvre les préconisations de l'ANI du 10 février 2023 et de la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de cet accord interprofessionnel. Il s'inscrit dans la volonté de bâtir un projet plus global relatif à la responsabilité sociale et environnementale à destination des entreprises et des salariés de la branche.

Toutefois, cet accord ne saurait être complet s'il ne comportait pas une disposition d'épargne à moyen ou à long terme, notamment en permettant de réduire les inégalités entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises dans l'accès à ces dispositifs d'épargne et de faciliter le déploiement de l'épargne salariale et retraite avec des dispositifs clé en main pour les entreprises.

Dès lors et dans cette perspective sera engagée une négociation destinée à renouer l'accord antérieur du 4 juillet 2005, relatif à la mise en place d'un PEI comportant notamment des offres de placement composées de fonds labellisés.

Enfin, les parties signataires entendent rappeler, en outre, que ces dispositifs ne sauraient être exclusifs des négociations salariales de branche et d'entreprise. Par ailleurs et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ou de la participation ne sauraient se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par les articles L. 3325-1 du code du travail pour la participation et L. 3312-4 du même code pour l'intéressement.

Enfin, le présent accord constitue la première brique de l'accord de responsabilité sociale et environnementale dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie.

Titre 1^{er} La participation aux résultats de l'entreprise

Le présent accord constitue, pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui décident de l'appliquer, un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de la participation aux résultats de l'entreprise, ainsi que les dispositions spécifiques concernant les options de cet accord-type.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Entreprises concernées

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés dans le champ d'application de la convention collective du 3 octobre 2023. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront également décider dans les conditions légales de mettre en place un dispositif différent des stipulations contenues dans le présent accord.

Article 2 | Formule de calcul (option 1)

Les droits attribués au titre de la participation à l'ensemble du personnel concerné, seront calculés en référence à la formule légale.

La participation ou réserve spéciale de participation (RSP) se calcule par référence au bénéfice de l'entreprise selon une formule définie à l'article L. 3324-1 du code du travail.

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

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

Cette formule de calcul constitue l'option 1.

Article 3 | Bénéficiaires

Tous les salariés de l'entreprise justifiant de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise doivent pouvoir bénéficier de la répartition de la participation. Les mandataires sociaux bénéficieront de la participation s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la seule partie de rémunération correspondant à l'activité salariée.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congrés maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 4 | Répartition de la réserve spéciale de la participation (option1)

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires selon la formule mixant pour la moitié de la RSP, répartition proportionnelle au temps de présence et répartition proportionnelle au salaire.

La RSP est répartie entre deux masses égalitaires ainsi qu'il suit :

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{\text{RSP} / 2 \times \text{salaire brut annuel individuel}}{\text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{\text{RSP} / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés}}$$

Par salaire annuel brut, on entend, conformément à l'article D. 3324-10 du code du travail, la totalité des revenus d'activité du salarié, tels qu'ils ont pris en compte pour le calcul de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçus par le bénéficiaire dans la limite de trois fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

Par masse salariale annuelle brute de l'entreprise, il s'agit de l'addition des montants individuels tels que définis ci-avant.

La part individuelle de RSP résulte de l'addition des masses 1 et 2.

Pour l'appréciation du calcul des deux masses ci-dessus, sont assimilées à des périodes de présence pour l'appréciation du temps de travail ou des salaires à prendre en considération, les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif. En cas d'activité partielle, le salaire à prendre en compte est celui qu'aurait perçu le salarié, s'il n'était pas en activité partielle.

Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou

maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3324-6), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de temps partiel thérapeutique.

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est également prise en compte.

S'agissant de l'appréciation de la durée du travail pour les salariés en forfait en jours, le forfait de 214 jours prévu par l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail équivaut au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond. Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la RSP pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

Cette forme de répartition constitue l'option 1 dans l'accord-type.

Article 5 | Supplément de participation

Un supplément de participation peut être mis en place conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail.

Article 6 | Modalités de gestion

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, peuvent être versés et gérés dans un plan d'épargne qui comportera obligatoirement un fonds sécuritaire. Un plan d'épargne est en conséquence mis en place obligatoirement et simultanément à l'application du présent accord.

Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation ou qu'ils ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus au premier alinéa du présent article, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée, pour moitié dans un plan d'épargne retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, et pour moitié, dans un plan d'épargne sur le fond présentant le profil d'investissement le moins risqué d'un plan d'épargne.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 € à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées aux salariés.

En outre, la disponibilité des sommes est immédiate par option sur demande expresse du salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-10 du code du travail. Pour cela, l'employeur doit remettre, dès connaissance des droits à participation, un bulletin d'option à chaque salarié pour qu'il opère son choix. Ce bulletin indique le montant qui lui est attribué et le montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Dès remise de ce document contre récépissé, le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour solliciter le versement anticipé ou tout ou partie des droits lui revenant.

Lorsqu'un salarié demande le versement de la participation, l'entreprise, conformément à l'article L. 3324-10 du code du travail, verse les sommes correspondantes au droit à participation avant le premier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont nés.

Passé ce délai, ces versements seront majorés d'un intérêt de retard calculé conformément à l'article D. 3324-21-2 du code du travail.

Article 7 | Déblocage des sommes

Hormis lorsque le salarié a opté pour la disponibilité immédiate, les droits constitués sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans défini par l'article L. 3324-10 du code du travail, à l'exception des sommes affectées à un plan d'épargne retraite, indisponibles jusqu'au départ en retraite du bénéficiaire.

Par exception, les droits peuvent être débloqués de manière anticipée dans les conditions définies par l'article R. 3324-22 du code du travail. Les modalités de déblocage anticipé font l'objet de la fiche d'information prévue par l'article 9 du présent accord.

Les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 dans les cas suivants :

- 1° Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- 2° La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge ;
- 3° Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle, unique ou partagée, d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- 4° « Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales, en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République où le juge d'instruction a une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. » ;
- 5° L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2 et 3 de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnu par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- 6° Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. L'information sera faite par l'employeur aux ayants droit ;
- 7° La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- 8° L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- 8° *bis* L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnés à l'article D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habilitation ;

9° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article « R. 156-1 » du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

10° L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail.

11° L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :

- a) Il appartient, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
- b) Il est un cycle à pédalage assisté, neuf, au sens de l'article R. 311-1 du code de la route.

12 ° La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

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

Article 8 | Information collective et individuelle

Article 8.1 | Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc.).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice préalable au versement de la RSP, l'employeur présente à l'instance de représentation du personnel compétente, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. En l'absence d'une telle instance, ce rapport est adressé dans les mêmes délais à chaque salarié.

Article 8.2 | Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, avant la fin du 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement ;
- le délai dans lequel il peut formuler sa demande et le choix d'affectation ;

- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ses droits ;
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou au plan d'épargne d'entreprise collectif des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Article 8.3 | Départ du salarié

Un état récapitulatif doit être remis aux salariés à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci n'ait eu connaissance du montant de la participation qui lui revient au titre de l'exercice en cours, dès que l'entreprise en aura connaissance, une information sera faite aux salariés à l'adresse indiquée par celui-ci lors de son départ de l'entreprise.

Si le salarié ne demande pas le déblocage des sommes lui revenant, les sommes sont affectées soit à un PEE soit à un plan d'épargne retraite et il est fait application de l'article D. 3324-38 qui prévoit que la conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du 1° de l'article L. 3323-2 continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 9 | Modalités de notification de l'adhésion et modalités de dénonciation

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation dans le cadre du présent accord sont tenus de notifier à la direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et de solidarité (DREETS) dont elles relèvent :

- l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ;
- ses modalités d'application notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise

Cette notification sera faite au moyen du document de mise en place prévu par l'article 11.4 du présent accord.

L'entrée en vigueur d'un accord de participation mis en place au niveau de l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 3322- 6 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application générale du présent chapitre.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DREETS.

Article 10 | *Différends. Règlements des litiges*

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concerné ou à défaut à la commission spécialisée créée par l'employeur en vue de trouver une solution. À défaut d'accord le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétences prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions complémentaires spécifiques

Les dispositions qui suivent définissent les options de l'accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 | *Choix laissés à l'entreprise*

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants.

Article 11.1 | *Choix des bénéficiaires*

Outre les bénéficiaires définis à l'article 3 du présent accord, pourront également bénéficier de la RSP, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail :

Les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;

Le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise, s'il a un statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article L. 121-4 du code du commerce.

Le document défini à l'article 11.4, précisera l'identification des bénéficiaires potentiels, listés ci-dessus.

Article 11.2 | *Formule de participation*

Outre la formule prévue par l'article 2 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes (option 2 et option 3) :

■ Option 2 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

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

■ Option 3 :

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

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

Il est précisé que les options 2 et 3 ne sauraient s'appliquer au-delà de l'exercice clos au plus tard au 29 novembre 2028. En outre, dans l'une et l'autre formule, la RSP n'excèdera pas le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

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

Article 11.3 | Répartition entre les bénéficiaires

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

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

$$\text{RSP individuelle} = \text{RSP} \times \text{salaire individuel annuel brut} / \text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise.}$$

Pour l'application aux bénéficiaires définis à l'article 11.1, le revenu à prendre en considération est celui défini par l'article L. 3324-5 du code du travail, c'est-à-dire la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle applicables aux salariés.

- Pour une répartition de la RSP en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) :

$$\text{Montant individuel} = (\text{RSP} / \text{masse des durées individuelles annuelles de travail}) \times \text{durée annuelle individuelle de travail.}$$

- Pour une répartition en totalité uniforme (option 4) :

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

Sauf s'agissant de l'option 4, pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la participation, il sera fait application des dispositions définies à l'article 4 ci-avant.

Article 11.4 | Modalités de mise en place

Le document unilatéral de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- les catégories de bénéficiaires éligibles ;
- la durée de la participation (étant précisé qu'en tout état de cause, le dernier exercice d'application pour les options 2 et 3 (art. 11.2) ne peut excéder l'exercice clos au plus tard le 29 novembre 2028) ;
- l'option retenue pour la détermination de la formule de participation (option 1, 2 ou 3) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de la participation (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif de participation ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant la fin de l'exercice suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3323-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre durée d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Un modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 1).

Titre II L'intéressement des salariés

Article 12 | *Préalable*

Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord souhaitent rappeler que si elles souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement conclu au niveau de la branche, au profit des salariés, c'est d'une part en considération d'un dispositif suffisamment lisible pour ses bénéficiaires et d'autre part, générateur d'une prime d'intéressement significative.

Ils entendent rappeler que ce dispositif ne saurait être exclusif des négociations salariales de branche ou d'entreprise. Par ailleurs, et dans cet esprit, les sommes attribuées aux bénéficiaires de l'intéressement ne sauront se substituer à aucun des éléments de rémunération dans les conditions définies par l'article L. 3312-4 du code du travail.

Enfin, ils entendent aussi faciliter la mise en œuvre de ce dispositif pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment pour répondre aux obligations, et dans les conditions de l'article 5 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur.

Le présent accord constitue, pour les entreprises de moins de 50 salariés qui décident de l'appliquer, un accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les dispositions qui suivent définissent les conditions générales de mise en œuvre de l'intéressement et les dispositions spécifiques concernant les options de cet accord-type.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 13 | *Entreprises concernées*

Seules sont concernées par le présent accord, les entreprises de moins de 50 salariés dans le champ d'application de la convention collective du 3 octobre 2023. Toutefois, pour ces entreprises, il demeure facultatif. Celles-ci pourront également décider dans les conditions légales de mettre en place un dispositif différent des stipulations contenues dans le présent accord.

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le mettront en place pour une durée comprise entre 1 et 5 ans, à compter du premier exercice sur lequel il s'appliquera.

Article 14 | *Calcul de la prime d'intéressement (option 1)*

Le présent accord met en œuvre un dispositif d'intéressement aux résultats de l'entreprise selon la formule d'intéressement ci-après.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$$\text{PGI} = 5 \% \times \text{RNAI}$$

Cette formule constitue l'option 1.

Article 15 | *Bénéficiaires de l'intéressement*

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise (pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés lors de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent) ;
- les mandataires sociaux, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail pour la seule partie rémunération correspondant à l'activité salariée ;
- si l'entreprise emploie au moins un salarié, les bénéficiaires, eu égard à la taille des entreprises concernées, peuvent, en outre, être conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail :
 - les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
 - le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé et qu'il exerce de manière régulière une activité professionnelle mentionnée à l'article 121-4 du code du commerce.

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président, directeurs généraux...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 16 | *Répartition entre les bénéficiaires (option 1)*

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 14 est répartie entre les bénéficiaires pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle au temps de présence, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux montants de répartition ci-après.

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{salaire brut individuel annuel}}{\text{masse salariale brute annuelle de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés de l'entreprise}}$$

Le montant individuel de l'intéressement résulte de l'addition des montants individuels masse 1 et masse 2.

Pour l'appréciation du calcul des deux masses ci-dessus, sont assimilées à des périodes de présence pour l'appréciation du temps de travail ou des salaires à prendre en considération, les périodes de travail effectif dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens de ce dispositif.

Il est aussi rappelé que les périodes d'absence au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, les absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle ainsi que celle au titre du congé de deuil, ou encore les absences au titre des périodes de mise en quarantaine (code du travail, article L. 3314-5), sont assimilées à des périodes de présence. Il en est de même des périodes de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées est également prise en compte.

Les salaires pris en compte pour le calcul de la masse I s'entendent comme ceux effectivement versés aux salariés durant l'exercice de référence et ceux reconstitués comme s'ils avaient été travaillés pendant les périodes d'absence assimilées, telles prévues ci-dessus.

S'agissant de l'appréciation de la durée du travail pour les salariés en forfait en jours, le forfait de 214 jours prévu par l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail équivaut au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ces plafonds visés aux alinéas précédents doivent être calculés *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribués à un salarié, sont redistribués aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint ou partenaire lié par un Pacs du chef d'entreprise prévus à l'article 15, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Cette forme de répartition constitue l'option 1 de l'accord-type.

Article 17 | Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail et obéit, sauf accord d'entreprise, aux mêmes règles de répartition.

Article 18 | Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à défaut à une commission spécialisée créée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude de son montant.

La prime sera versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Article 19 | Options des versements de la prime d'intéressement

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle, prévue à l'article 20.2 ci-après, relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond prévu par l'article L. 3315-2 du code du travail ;
- à défaut d'option, le versement sera affecté au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué du PEE s'il existe. À défaut de PEE, il sera procédé au versement de la prime d'intéressement.

Article 20.1 | Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusé sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 23 « suivi de l'accord ».

Article 20.2 | Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, conformément à l'article L. 3341-6 du code du travail, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant l'ensemble des informations prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail, soit notamment :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au PEE des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2 du code du travail.

La fiche d'information peut être remise par voie électronique sous réserve d'avoir recueilli l'accord des salariés concernés.

Une annexe rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement.

Enfin, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 21 | Départ d'un salarié

Si un salarié venait à quitter l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Les salariés peuvent, s'ils le souhaitent, verser la prime d'intéressement dans le PEE de l'entreprise, s'il existe, dans les mêmes conditions que celles des salariés présents au jour du versement.

En l'absence de PEE, si le salarié ne pouvait être joint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 18 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le

montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger pendant un délai de 30 ans.

S'il existe un PEE, la prime d'intéressement est affectée par défaut au PEE et la prescription est alors celle du PEE.

Article 22 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 23 | Différends. Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion de l'instance de représentation du personnel concernée ou de la commission *ad hoc*, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Chapitre II Dispositions complémentaires spécifiques

Les dispositions qui suivent définissent les options de l'accord-type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24 | Choix laissés à l'entreprise

Indépendamment des dispositions générales contenues dans le présent accord, l'entreprise, dans le cadre du document unilatéral prévu à l'article L. 2232-10-1 précité, pourra faire les choix suivants.

Article 24.1 | Formule d'intéressement

Outre la formule prévue par l'article 14 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter pour les formules suivantes :

- PGI = 5 % du résultat brut d'exploitation (option 2) ;
- PGI = 2 % du RNAI (option 3) ;
- PGI = 2 % du résultat brut d'exploitation (option 4).

Article 24.2 | Répartition entre les bénéficiaires

Outre la formule prévue à l'article 16 du présent accord (option 1), l'entreprise pourra opter soit :

■ Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle aux salaires (option 2) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / masse salariale brute annuelle × salaire brut individuel annuel ;

■ Pour une répartition de la prime d'intéressement en totalité proportionnelle au temps de présence (option 3) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / masse des durées annuelles individuelles de travail des salariés de l'entreprise × durée annuelle individuelle de travail ;

■ Pour une répartition en totalité uniforme soit selon la formule (option 4) :

Prime individuelle = PGI selon l'option retenue / nombre de bénéficiaires.

Sauf pour l'option 4, pour l'appréciation des conséquences des absences dans le calcul de ces différentes modalités de répartition de la prime d'intéressement, il sera fait application des dispositions définies à l'article 16 ci-avant.

Article 24.3 | Modalités de mise en place

Le document de mise en place prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail précisera :

- la durée de l'intéressement (entre 1 et 5 ans) ;
- l'option retenue pour la détermination de la prime globale d'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4) ;
- l'option retenue pour la répartition individuelle de l'intéressement (option 1, 2, 3 ou 4).

Le CSE, s'il existe, sera informé de la mise en place du dispositif d'intéressement ainsi que des options retenues. Les salariés seront informés par tous moyens, notamment par affichage du document précité.

Ce document élaboré avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant sa date d'effet, sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 3313-1 du code du travail (plateforme de téléprocédure).

En cas de renouvellement du document unilatéral pour une autre période d'application, le formalisme prévu ci-dessus devra être respecté.

Le modèle de ce document est annexé au présent accord (annexe 2).

Titre III Dispositions finales

Article 25 | Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les dispositions spécifiques concernant ces entreprises, contenues dans le présent accord, il n'y a pas d'autres particularités pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 26 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Article 27 | Dépôt. Date d'effet

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

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Il entrera en vigueur dès son agrément pour les entreprises adhérentes à la confédération nationale HBJO et dès le premier jour du mois suivant son extension pour les non-adhérentes.

Article 28 | Agrément

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

Article 29 | Suivi

Au plus tard, au 31 décembre 2026, les partenaires sociaux examineront :

- le nombre d'entreprises ayant appliqué le présent accord à partir des éléments contenus dans le rapport de branche ;
- les modifications éventuelles à apporter au présent accord.

Fait à Paris, le 25 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Document de mise en place de la participation au bénéfice

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du Il est destiné à la mise en place de la participation au bénéfice et détermine les options relatives aux bénéficiaires, à la définition de la formule de participation, ainsi qu'aux modalités de répartition de la RSP entre les bénéficiaires.

Article 1^{er} | Bénéficiaires

- ☐ Option 1 : la participation est réservée aux seuls salariés ;
- ☐ Option 2 : outre les salariés, la participation concerne également l'ensemble des bénéficiaires définis à l'article 11-1 de l'accord de branche.

Article 2 | Durée du dispositif de participation

La participation est mise en place pour une durée déterminée d'un an à compter de l'exercice ouvert le

ou

la participation est mise en place pour une durée indéterminée à effet de l'exercice ouvert le

S'il s'agit d'une formule dérogatoire (option 2 ou 3), la participation ne pourra s'appliquer au-delà de l'exercice clos après le 29 novembre 2028.

Article 3 | Formule de participation

La formule de participation correspond à l'option (1, 2 ou 3) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

☐ Option 2

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

☐ Option 3

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

B = bénéfice net fiscal de l'entreprise.

C = capitaux propres de l'entreprise.

S = masse des salaires bruts.

VA = valeur ajoutée.

Pour les options 2 et 3, la RSP ne pourra excéder le bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

S'agissant des options 2 et 3, le document de mise en place devra être déposé dans les 6 premiers mois du 1^{er} exercice d'application.

Article 4 | Répartition de la RSP

La RSP sera répartie entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{RSP / 2 \times \text{salaire brut annuel individuel}}{\text{masse salariale annuelle brute de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{RSP / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés}}$$

☐ Option 2

RSP individuelle = RSP × salaire individuel annuel brut / masse salariale annuelle brute de l'entreprise.

☐ Option 3

Montant individuel = (RSP / masse des durées individuelles annuelles de travail) × durée annuelle individuelle de travail.

☐ Option 4

RSP individuelle = RSP / nombre de bénéficiaires.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 5 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du et du présent document dans sa séance du

Article 6 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du ... régissant le dispositif de participation s'appliquent intégralement.

Article 7 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ..., le ...

La direction.

Annexe 2 Document de mise en place d'un dispositif d'intéressement

Préambule

Le présent document est pris en application de l'accord de branche du Il est destiné à la mise en place de l'intéressement et détermine les options relatives aux bénéficiaires, à la définition de la formule d'intéressement, ainsi qu'aux modalités de répartition de l'intéressement entre les salariés.

Article 1^{er} | Durée du dispositif d'intéressement

L'intéressement est mis en place pour une durée de exercices (à définir entre 1 et 5 ans).
Il s'applique à compter de l'exercice ouvert le et jusqu'au (fonction de la durée définie).

Article 2 | Formule d'intéressement

La formule d'intéressement correspond à l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

Selon la formule de l'article 14 du présent accord : $\text{PGI} = 5 \% \times \text{RNAI}$.

☐ Option 2

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $\text{PGI} = 5 \% \times \text{résultat brut d'exploitation}$.

☐ Option 3

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $\text{PGI} = 2 \% \text{ du RNAI}$.

☐ Option 4

Selon l'une des formules de l'article 24.1 du présent accord : $\text{PGI} = 2 \% \text{ du résultat brut d'exploitation}$.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 3 | Répartition de l'intéressement

L'intéressement sera réparti entre les bénéficiaires de l'entreprise selon les modalités définies dans l'option (1, 2, 3 ou 4) de l'accord de branche soit selon la formule suivante : (reprendre la formule choisie sans modification).

☐ Option 1

$$\text{Montant individuel masse 1} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{salaire brut individuel annuel}}{\text{masse salariale brute annuelle de l'entreprise}}$$

$$\text{Montant individuel masse 2} = \frac{\text{PGI} / 2 \times \text{durée annuelle individuelle de travail}}{\text{masse des durées individuelles annuelles de travail des salariés de l'entreprise}}$$

Montant individuel : addition des montants individuels masse 1 et masse 2.

☐ Option 2

Prime individuelle = PGI / masse salariale brute annuelle × salaire brut individuel annuel.

☐ Option 3

Prime individuelle = PGI / masse des durées annuelles individuelles de travail des salariés de l'entreprise × durées annuelles individuelles.

☐ Option 4

Prime individuelle = PGI / nombre de bénéficiaires.

Cocher la case correspondant à la formule choisie.

Article 4 | Information du CSE (s'il existe)

Le CSE a été informé du contenu de l'accord de branche du et du présent document dans sa séance du

Article 5 | Autres dispositions

Indépendamment du choix des options, les autres dispositions de l'accord de branche du ... régissant le dispositif d'intéressement s'appliquent intégralement.

Article 6 | Dépôt

Le présent document a été déposé sur la plateforme de téléprocédure.

Fait à ..., le ...

La direction.

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 10-TC du 25 mars 2026

relatif à la modification de l'article 63.6 « Suspension du contrat de travail »

NOR : ASET2650453M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

UNSA FCS ;

FGTA-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025.

Les parties décident de modifier l'article 63.6 « Suspension du contrat de travail » de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer.

Article 1^{er} | **Modification de l'article 63.6 « Suspension du contrat de travail »**

« Article 63.6 | *Suspension du contrat de travail*

Le bénéfice des garanties est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;

– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution est alors payée dans les mêmes conditions et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et prestations est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur, revenu de remplacement versé par l'employeur).

En cas d'arrêt de travail pour maladie, le salarié est exonéré de cotisations (part patronale et part salariale) à compter de l'expiration de son droit à la garantie de rémunération par l'employeur.

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à quinze jours consécutifs, sans maintien de salaire, indemnités journalières ou revenu de remplacement versé par l'employeur, la garantie est suspendue. Elle est maintenue à la demande du salarié sous réserve du paiement par ce dernier de la totalité de la cotisation.

Toutefois, les salariés en situation de suspension de contrat de travail et bénéficiaires d'un congé de proche aidant, de présence parentale et de solidarité familiale bénéficient d'un maintien des garanties décès prévues dans le tronc commun de la convention collective ainsi qu'au niveau de chacun des secteurs professionnels. »

Article 2

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} juillet 2026.

Article 4

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 25 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3254** | **BOUCHERIE-POISSONNERIE**

Avenant n° 11-B du 26 mars 2026 relatif à la modification de l'article 89 « Régime de prévoyance »

NOR : ASET2650454M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT ;

UNSA FCS ;

FGTA-FO,

d'autre part,

Préambule

La convention collective nationale de la boucherie-poissonnerie du 24 septembre 2024 a été étendue par arrêté du 29 septembre 2025 publié au *Journal officiel* du 4 octobre 2025.

Pour le secteur professionnel de la boucherie, les parties décident de modifier la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie-traiteur, poissonnerie (détail et gros), écailler, traiteur de la mer comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 89 « Régime de prévoyance »

L'article 89.1 « Garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive » ne fait pas l'objet de modification.

« Article 89.2 | Garantie frais d'obsèques »

En cas de décès d'un salarié, de son conjoint tel que définis à l'article 89.1.b ou d'un de ses enfants à charge tel que définis à l'article 63.9, une allocation obsèques d'un montant égal à 50 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS), en vigueur au moment du décès, sera versée.

Les prestations sont réglées :

- à la personne qui a assumé la charge des frais d'obsèques de la personne décédée ;
- et en tout état de cause dans la limite des frais réellement engagés.

Article 89.3 | Cotisations prévoyance

Les cotisations sont réparties à raison de :

- 100 % à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie de rémunération et l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Les cotisations sont fixées comme suit :

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Incapacité – invalidité	0,83 %	0,54 %	0,29 %
Décès – IAD – frais d'obsèques	0,40 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation et rente de conjoint substitutive	0,25 %	0,15 %	0,10 %
Total	1,48 %^[1]	0,89 %	0,59 %
Garantie de rémunération	0,63 %	0,63 %	
Indemnité de départ à la retraite et indemnité de licenciement pour inaptitude	0,35 %	0,35 %	
[1] Pour les apprentis, cette cotisation est appelée à hauteur de 0,89 % du salaire de référence et prise en charge en totalité par l'employeur tant que les résultats du régime le permettent.			

Article 89.5 | Solidarité

Le régime de prévoyance comprend des mesures de solidarité se déclinant notamment par des actions sociales et de prévention visant à préserver ou à améliorer collectivement la situation des salariés et bénéficiaires couverts par le régime de prévoyance qui connaissent des difficultés.

Les actions sociales et de prévention sont définies annuellement par la CPPNI réunie en sous-commission boucherie et financées à travers la constitution d'un fonds de solidarité et dans la limite de ce fonds.

Elles sont décrites dans un règlement d'action sociale et mises en œuvre par l'organisme assureur choisi. Les partenaires sociaux de la branche ont notamment décidé que le fonds de solidarité pourrait prendre en charge tout ou partie de la part salariale des cotisations de prévoyance des apprentis.

Les entreprises s'assurent que l'information se rapportant à l'action sociale est communiquée aux salariés et aux bénéficiaires sur demande auprès de l'organisme assureur. »

Article 2

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1^{er} juillet 2026.

Article 4

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 26 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-17 du 25 avril 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7003-7004-7006-7008-7021-7023-7027-7028-8435 Coopération agricole et familles associées : accord du 3 juin 2025 relatif à la commission paritaire nationale inter-branches de l'emploi et de la formation professionnelle.....	177
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 13 novembre 2025 relatif à un accord-type d'intéressement.....	186
IDCC 7018 Entreprises du paysage : avenant n° 47 du 17 septembre 2025.....	194
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne et Territoire de Belfort) : avenant n° 1 du 4 novembre 2025.....	198
IDCC 7024 Production agricole et CUMA (Charente-Maritime) : avenant n° 9 du 4 décembre 2025.....	200
IDCC 7024-7025-8112-8116-8117 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Île-de-France) : accord du 29 octobre 2025 .	202
IDCC 7024-7025-8733-9811 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux agricoles et services agricoles, ruraux et forestiers (Tarn et Haute-Garonne) : accord du 4 juillet 2025 relatif aux frais de santé	214
IDCC 7024-7025-9651 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 104 du 18 décembre 2025 relatif à la levée des réserves de l'avenant n° 103 et à l'introduction d'un article sur l'endométrie.....	226
IDCC 7024-7025-9821 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 96 du 18 novembre 2025 relatif à la révision complète de la convention collective du 21 décembre 1977 devenue accord collectif étendu.....	233
IDCC 7024-8216 Production agricole et CUMA. Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 220 du 13 octobre 2025.....	243
IDCC 7024-8733-9811 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Tarn et Haute-Garonne) : accord du 4 juillet 2025	249
IDCC 7024-9321 Production agricole et CUMA (Gers) : avenant n° 128 du 30 janvier 2026 relatif à un congé pour endométrie.....	253

IDCC 7024-9341 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 4 du 18 novembre 2025	255
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 5 du 25 septembre 2025	257
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort et Bourgogne-Franche-Comté) : avenant n° 1 du 4 novembre 2025.....	271
IDCC 7025-8211 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Champagne-Ardenne) : avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord du 9 mars 1992 relatif aux exploitations forestières de Champagne-Ardenne	273
IDCC 7025-8421 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Alsace) : avenant n° 122 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord du 18 juin 1975 concernant les exploitations forestières de la région Alsace.....	275
IDCC 7025-8422 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Alsace) : avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février 2008.....	277
IDCC 7025-9103 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Sylviculteurs (Aube) : avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord collectif sylviculture de l'Aube	288
IDCC 7026 Personnel des activités hippiques : avenant n° 5 du 2 décembre 2025.....	290
IDCC 8723 Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes et Lot-et- Garonne) : avenant n° 1 du 3 octobre 2025 relatif au régime de prévoyance	302
IDCC 9631 Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 102 du 1 ^{er} octobre 2025 relatif à la prévoyance.....	304

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

Brochure n° 3607 | Convention collective nationale

IDCC : **7003** | **CONSERVERIES COOPÉRATIVES ET SICA**

Brochure n° 3608 | Convention collective nationale

IDCC : **7004** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : **7006** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES
AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES
ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

Brochure n° 3611 | Convention collective nationale

IDCC : **7008** | **PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTRÔLE LAITIER**

Convention collective nationale

IDCC : **7021** | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

Convention collective nationale

IDCC : **7023** | **ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION
(5 juin 2018)**

Convention collective nationale

IDCC : **7027** | **CONSEIL ET SERVICE EN ÉLEVAGE
(6 juillet 2023)**

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS,
LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

Accord du 3 juin 2025

relatif à la commission paritaire nationale interbranches
de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : AGRS2697050M

IDCC : 7003, 7004, 7006, 7008, 7021, 7023, 7027, 7028, 8435

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

Coopération agricole (V branches, bétail et viande, métiers du lait et vignerons coopérateurs) ;

Coopération agricole pour le compte de Felcoop, Festal, fédération nationale des déshydrateurs, SNCIA ;

Eliance association,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FGTA FO ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, par leur valorisation des productions agricoles et leur ancrage territorial, sont des acteurs majeurs du dynamisme économique et social des territoires.

À 93 % constituées de TPE/PME, et 81 % employant moins de 50 salariés, ces entreprises participent au maintien d'une agriculture et d'une industrie agroalimentaire française performante.

La commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole et familles associées a pour mission la promotion de la formation professionnelle, en lien avec l'évolution de l'emploi dans les branches professionnelles du périmètre. Instance paritaire, la CPNIEFP s'appuie sur OCAPAT, ci-après dénommé

« l'opérateur de compétences désigné » et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole et familles associées dans la régulation de la politique de formation au sein des branches qui la composent et plus globalement la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Dans un contexte économique et social en constante évolution, les partenaires sociaux entendent assurer une observation prospective des emplois et de la formation professionnelle et décider d'actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés, le développement de leurs compétences et la performance des entreprises coopératives.

Les branches professionnelles examinent périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel en tenant compte notamment des données économiques et sociales disponibles au sein de l'opérateur de compétences désigné et des travaux réalisés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole et familles associées.

Article 1^{er} | Objet

Les dispositions conventionnelles de l'accord du 20 février 2006 portant création d'une CPNIEFP dans la coopération agricole modifiées par l'avenant n° 1 du 30 octobre 2012 (intégration dans le périmètre de l'accord des coopératives bétail et viande – champ d'application CCN IDCC 7001) ont été construites avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance.

Ces dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.

Par ailleurs plusieurs rapprochements de branches ont été effectués et nécessitent de modifier le périmètre de l'accord initial :

- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) se sont regroupés dans la branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- les coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) se sont regroupées dans la branche coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création).

Les partenaires sociaux ont alors décidé d'abroger l'accord du 20 février 2006 portant création d'une CPNIEFP dans la coopération agricole modifié par l'avenant n° 1 du 30 octobre 2012 et de le remplacer, en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes et en offrant une meilleure lisibilité aux dispositions actualisées par le présent accord.

Article 2 | Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les entreprises relevant des branches ci-dessous :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;

- coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (nouvel IDCC en cours de création) ;
- conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Article 3 | Composition de la CPNIEFP

La CPNIEFP est composée de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par la coopération agricole (LCA) et familles associées.

Les membres suppléants peuvent participer aux réunions de la CPNIEFP.

La CPNIEFP peut, si nécessaire, se faire assister par toute personne qualifiée de son choix et, en particulier, par des représentants de l'opérateur de compétences désigné.

Les personnes ressources au sein de l'opérateur de compétences désigné seront convoquées aux réunions de CPNIEFP à titre d'appui technique en fonction des points à l'ordre du jour.

Article 4 | Missions de la CPNIEFP

La CPNIEFP a pour mission d'étudier et de formuler toutes propositions touchant à l'emploi, à la formation professionnelle, aux qualifications et à l'attractivité.

À cette fin, elle est notamment chargée de prendre tous les contacts nécessaires avec l'ensemble des partenaires, des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi, de formation et de qualification, d'engager toutes les réflexions à entreprendre dans ses domaines de compétence, de définir toutes les enquêtes et études à réaliser en lien avec son objet et de formuler aux branches du périmètre toutes les recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.

À cet égard, la CPNIEFP aura notamment les missions suivantes :

Article 4.1 | Missions générales

- Permettre l'information réciproque des branches professionnelles relevant du champ d'application de l'accord et des organisations syndicales de salariés représentatives sur la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible dans les branches de la coopération agricole.
- À la demande d'une branche professionnelle et au regard de sa situation économique et sociale, examiner les actions à promouvoir en matière de formation professionnelle et de GEPP, notamment dans le cas de difficultés économiques structurelles ou conjoncturelles ou encore de réorganisations.
- Accompagner les branches dans le développement de la GEPP en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire.
- Suivre l'application des accords sur la formation professionnelle des périmètres des branches de la coopération agricole et familles associées et du secteur alimentaire.
- Prendre connaissance annuellement du bilan de la formation professionnelle présenté par l'OPCO désigné sur le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées et définir des actions pour développer la formation professionnelle au regard des résultats de ce bilan.

- Soumettre le cas échéant, à l'opérateur de compétences désigné et aux pouvoirs publics, les analyses et orientations qui en découlent.
- Le cas échéant, établir tous les contacts et échanges d'informations nécessaires avec les CPNEFP ou les CPPNI des diverses branches de la coopération agricole et familles associées.
- Créer des partenariats avec les pouvoirs publics en matière de développement de la formation professionnelle, des qualifications, de l'apprentissage, d'insertion des jeunes sans qualification, d'adaptation de l'enseignement professionnel et des diplômes en lien avec les travaux de l'opérateur de compétences désigné sur le sujet.

Article 4.2 | Concernant les études et enquêtes

- Commander des enquêtes et études à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole et familles associées qui les réalise sous réserve des fonds disponibles et du calendrier des travaux validés par l'observatoire.
- Arbitrer, le cas échéant, les priorités entre les différentes demandes d'études prospectives émanant des branches susceptibles d'avoir une incidence directe ou indirecte, notamment financière, sur les décisions de la CPNIEFP de la coopération agricole et familles associées, de l'opérateur de compétences désigné ou de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.
- Analyser les travaux de l'observatoire pour en tirer toutes les conséquences envisageables en termes d'emploi, de formation et de qualification et formuler à cet effet toutes les recommandations et propositions utiles à la CPNIEFP et aux instances paritaires des branches de la coopération agricole et familles associées.

Concernant le cas particulier des partenariats à engager avec les observatoires d'autres secteurs d'activités, la CPNIEFP délègue au comité paritaire de l'observatoire de la coopération agricole (art. 5 de l'accord du 3 juin 2025 relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole) le soin de valider les travaux à conduire en commun et d'en déterminer les modalités de financement en lien avec l'OPCO désigné.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole et familles associées rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an (cf. article 5.1 infra) à la CPNIEFP des décisions prises concernant :

- les travaux à conduire avec les observatoires des autres secteurs d'activité du champ du secteur alimentaire représentés à l'opérateur de compétences désigné ;
- les modalités du financement de ces travaux ;
- les résultats de ces travaux.

La CPNIEFP garde la possibilité, si elle le juge nécessaire, de modifier, voire suspendre, cette délégation dans le cadre d'un procès-verbal de délibération de cette instance validé dans les conditions de l'article 5.4 du présent accord.

Plus globalement le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole rendra compte régulièrement et au minimum deux fois par an (cf. article 5.1 infra) à la CPNIEFP de tous les résultats des travaux conduits dans le cadre de l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole et familles associées.

Les résultats des travaux susvisés seront également accessibles sur le site internet des observatoires du secteur alimentaire (observatoire de la coopération agricole et familles associées et observatoire des industries agroalimentaires) hébergé sur le site internet

Article 4.3 | Concernant la formation professionnelle

■ Promouvoir et participer à l'orientation d'une politique de formation, notamment en faveur des publics prioritaires dans le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées.

■ Établir toute liste rendue nécessaire pour l'utilisation d'un dispositif de formation professionnelle.

■ Suivre et porter une attention particulière aux conditions dans lesquelles les branches prendront des engagements en matière d'insertion dans les entreprises de jeunes sans qualification professionnelle, des salariés seniors et des demandeurs d'emplois adultes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux du secteur alimentaire, dont les partenaires sociaux de la coopération agricole et familles associées, ont créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) par accord du 13 janvier 2022 chargée de coordonner et de mutualiser les actions des différentes CPNEFP de branches et interbranches dans la recherche d'une meilleure efficacité et d'une meilleure lisibilité des actions transversales, tout en respectant leurs prérogatives.

Cette instance est appelée à prendre des décisions dans ses domaines de compétences, tels que définis à l'article 3 de l'accord du 13 janvier 2022 et notamment dans le domaine de la formation professionnelle.

Elle a vocation à promouvoir l'alternance, définir les priorités transversales, et valider les certifications et qualifications transverses au secteur alimentaire éligibles à divers dispositifs comme le CPF ou la Pro-A. Elle coordonne également les actions interbranches et propose des évolutions de formations adaptées aux besoins du secteur. En matière de certifications transversales, elle valide les référentiels des CQP, définit leurs modalités d'évaluation et veille à leur inscription au RNCP ou au répertoire spécifique. Enfin, elle encourage la mutualisation entre branches pour la création de nouveaux CQP.

Dans ce cadre, la CPNIEFP apportera toutes informations et positions utiles permettant à la CPNEFPI-SA de remplir ses missions concernant notamment :

- la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage commun à l'ensemble des branches du secteur alimentaire ;
- l'évolution de la liste des certifications et qualifications éligibles à un éventuel abondement des actions de formations conduites avec le compte personnel de formation ;
- les évolutions aux formations éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du secteur alimentaire ;
- l'examen des diplômes et les titres relatifs au secteur alimentaire.

Article 4.4 | Concernant les CQP et diplômes

■ Émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP sur présentation des branches concernées.

■ Contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluations, ainsi que leur niveau de qualification.

■ Veiller au bon fonctionnement du jury national paritaire de certification qui émane de la CPNIEFP.

■ Développer des CQP transversaux inscrits au répertoire national des certifications professionnelles afin de promouvoir les possibilités de mobilité entre les branches coopératives ou le cas échéant des branches du secteur alimentaire.

- Examiner l'évolution des diplômes et des titres relatifs aux métiers concernant les branches de la coopération agricole et familles associées définis par les instances des ministères habilités à délivrer ces certifications.
- Examiner l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées dans des branches de la coopération agricole et familles associées.
- Aider les branches à identifier les filières de métiers et les passerelles entre lesdits métiers afin de favoriser le développement des parcours professionnels et la valorisation des compétences maîtrisées.
- Aider et encourager les branches à développer des actions d'information et de promotion sur la réalisation de la VAE.

Article 4.5 | Concernant les sujets d'attractivité et de durabilité

- Prendre connaissance des travaux d'attractivité déployés dans le cadre des instances paritaires de l'opérateur de compétences désigné et apporter toutes informations et positions utiles à la mise en œuvre de ces travaux.
- Décider d'études ou outils nécessaires au développement de l'attractivité des métiers des branches de la coopération agricole et familles associées et du modèle coopératif.
- Décider d'études ou outils nécessaires au développement de la durabilité des coopératives agricoles et notamment les sujets en lien avec la RSE.
- Demander l'accompagnement technique des services de l'opérateur de compétences désigné pour conduire les travaux susmentionnés.
- Solliciter des financements auprès des instances paritaires de l'opérateur de compétences désigné pour conduire les travaux susmentionnés.

Article 5 | Fonctionnement de la CPNIEFP

Article 5.1 | Fréquence de réunion

La CPNIEFP se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois que de besoin à la demande de la partie patronale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée par mail auprès du secrétariat de la CPNIEFP.

Article 5.2 | Secrétariat

Le secrétariat de la CPNIEFP est assuré par LCA dont le siège social est situé 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Le nom et l'adresse e-mail des représentants de chaque organisation sont transmis à celle-ci et actualisés en cas de changement.

Article 5.3 | Présidence

La CPNIEFP élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Les candidatures sont proposées par chacun des collèges et peuvent être recueillies jusqu'au moment de l'élection.

La durée du mandat est de deux ans.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

En cas de vacance, pour quelque raison que ce soit, des fonctions de président et/ou de vice-président, une élection est organisée.

Article 5.4 | *Ordre du jour*

L'ordre du jour de chaque réunion de la CPNIEFP sera arrêté conjointement entre le président et le vice-président.

Le président et le vice-président pourront décider de convoquer une réunion en présentiel ou en visioconférence.

Il incombera ensuite au secrétariat de la commission de le faire parvenir à tous les membres de la commission au moins deux semaines avant la réunion.

Article 5.5 | *Quorum*

La CPNIEFP est habilitée à prendre des décisions dès lors que :

- pour le collège employeurs, le nombre de titulaires présents est d'au moins trois ;
- pour le collège organisations syndicales le nombre d'organisations présentes est d'au moins trois.

Article 5.6 | *Décisions et avis*

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

Article 5.7 | *Procès-verbal*

Le procès-verbal est établi par le secrétariat de la commission et transmis à ses membres deux semaines avant la date de la réunion de CPNIEFP suivante.

En cas de remarques, le président et le vice-président en prennent acte et les intègrent au procès-verbal qui est ensuite considéré comme définitivement adopté.

Un exemplaire de procès-verbal est ensuite adressé à l'opérateur de compétences désigné.

Article 5.8 | *Maintien de rémunération et frais de fonctionnement*

Les salariés qui participent aux réunions de la CPNIEFP bénéficieront du maintien de leur rémunération par leur employeur.

Au surplus, pour faire face aux frais de fonctionnement de la CPNIEFP, LCA allouera à chaque organisation syndicale de salariés représentative dans une ou plusieurs branche(s) couverte(s) par le présent accord une dotation annuelle de 350 euros.

Article 6 | *Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches comprises dans le périmètre de l'accord (art. 2) étant composée très majoritairement de petites entreprises, les dispositions du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 7 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le trimestre en cas de changement législatif impactant le contenu de cet accord ou en cas de modification du périmètre cité à l'article 2 du présent accord afin de l'adapter si nécessaire.

Article 8 | Durée. Révision. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est soumis aux dispositions légales en matière de révision.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 9 | Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 3 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 novembre 2025

relatif à un accord-type d'intéressement

NOR : AGRS2697039M

IDCC : 7005

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

Confédération des coopératives vinicoles de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert une négociation de branche en vue de mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, conformément à l'obligation prévue par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Cependant, ils ont fait le constat que :

- la formule de participation relevant du code rural et de la pêche maritime, applicable aux caves coopératives n'est pas le dispositif le plus pertinent pour permettre le partage de la valeur au sein des coopératives ;
- le dispositif de l'intéressement est plus pertinent.

De ce fait, ils conviennent de mettre en place un accord-type d'intéressement qui pourra être utilisé par les caves coopératives de moins 50 salariés.

Au travers de la mise en place de ce dispositif les partenaires sociaux visent à accroître la motivation des salariés à la réalisation des tâches qui leur incombent ainsi qu'à participer à une meilleure croissance et productivité des entreprises composant la branche des caves coopératives vinicoles et de leurs unions.

Il a également pour objectif d'accroître la participation des salariés aux résultats des entreprises, et de permettre de maintenir ou d'améliorer le pouvoir d'achat de ces derniers.

La mise en place de ce dispositif n'est pas obligatoire et les entreprises peuvent privilégier le niveau de la négociation d'entreprise pour mettre en place leur propre accord d'intéressement.

Eu égard au caractère aléatoire de l'intéressement, qui est par définition variable et peut être nul, les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

Cet accord-type fera l'objet de la procédure d'agrément qui a pour objet de sécuriser socialement et fiscalement les dispositifs d'intéressement qui seront mis en place par les caves coopératives vinicoles et leurs unions en application de l'accord.

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

Le présent accord a pour objet de proposer à titre facultatif un accord-type d'intéressement au sein des entreprises de la branche 7005 des coopératives vinicoles et leurs unions, et d'en définir les modalités de mise en œuvre.

Il est conclu en application de l'article L. 3312-8, alinéa 3 du code du travail et comporte, sous forme d'accord-type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière d'intéressement.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'application du dispositif d'intéressement proposé par la branche, dès lors que l'accord de branche aura été agréé, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3312-8 du code de travail.

L'employeur pourra appliquer cet accord-type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion indiquant les choix qu'il a retenus après avoir informé les IRP s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 2 | *Champs d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Dès lors que le présent accord aura fait l'objet de la procédure d'agrément, les entreprises de moins de cinquante salariés qui souhaiteront appliquer le dispositif d'intéressement de branche, pourront le mettre en œuvre conformément à l'article L. 3312-8 du code du travail, au moyen d'un document unilatéral d'adhésion de l'employeur, dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code de travail.

La décision unilatérale d'adhésion, dont l'accord-type figure à l'article 5 du présent accord, sera déposée auprès de l'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 4 | *Conditions d'application de l'accord-type*

Pour ouvrir droit aux exonérations, le document unilatéral d'adhésion doit avoir été signé avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul, suivant la date de sa prise d'effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans un délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Le document unilatéral d'adhésion devra être signé pour une durée comprise entre 1 et 5 ans.

Article 1^{er}. Durée et renouvellement du document unilatéral d'adhésion

Le dispositif d'intéressement est mis en place pour une durée de :

(Veuillez cocher l'option retenue.)

- ☐ 1 an, pour la période de l'exercice comptable du au
- ☐ 2 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 3 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 4 ans, pour la période des exercices comptables du au
- ☐ 5 ans, pour la période des exercices comptables du au

Le document unilatéral d'adhésion ne fera pas l'objet d'une tacite reconduction.

Article 2. Clause de sauvegarde

Le présent dispositif d'intéressement est mis en place conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de signature du document unilatéral d'adhésion.

En cas de modification de ses dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit au document unilatéral d'adhésion, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 3. Bénéficiaires

L'intéressement est ouvert à tous les salariés de la coopérative ..., justifiant d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté en application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code de travail.

Article 4. Modalités de calcul de l'intéressement

L'intéressement sera calculé sur le montant du résultat courant avant impôts (RCAI) sous réserve qu'il soit positif, tel que figurant sur le compte de résultat.

La prime globale d'intéressement (PGI) à répartir sera déterminée en fonction de la formule suivante :

$\text{RCAI total} \times \text{TA}^* = \text{prime globale d'intéressement (PGI) à répartir.}$

*Le taux applicable (TA) sera obtenu en fonction du ratio (RCAI/CA HT) selon le tableau de correspondance ci-dessous :

Ratio RCAI/CA HT de ... à		Taux applicable
0,00 %	1,10 %	0,00 %
1,11 %	2,10 %	2,62 %
2,11 %	3,10 %	3,88 %
3,11 %	4,10 %	5,12 %
4,11 % et plus		6,00 %

Article 5. Répartition de l'intéressement

Le montant global de l'intéressement est réparti entre les salariés selon le ou les critère(s) suivant(s) :

(Veuillez cocher l'option retenue.)

- ☐ 100 % proportionnellement à la durée de présence (*) au cours de l'exercice de référence.
- ☐ 100 % au prorata du salaire brut (**) perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.
- ☐ À hauteur de 50 % de l'enveloppe en fonction du salaire brut (**) perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence, et à hauteur de 50 % de l'enveloppe en fonction de la durée de présence (*) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.
- ☐ À hauteur de 50 % de l'enveloppe de manière uniforme et, à hauteur de 50 % de l'enveloppe de manière proportionnelle à la durée de présence (*) de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence.

* La durée de présence au sens du présent article s'entend comme le temps de travail effectif. Sont également assimilées à du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- congés payés ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- congés légaux de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- congés de deuil ;
- période d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

** Le salaire brut perçu au cours de l'exercice considéré s'entend comme les salaires qu'aurait perçu le salarié, s'il avait travaillé. Ainsi, les périodes suivantes donnent lieu à une reconstitution du salaire brut :

- congés payés ;
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- congés légaux de maternité et d'adoption ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- période d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;
- périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- absences de représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat.

En revanche, les périodes d'arrêt de travail non listées ci-dessus ne font pas l'objet d'une reconstitution de salaire, y compris pour la partie pendant laquelle le (la) salarié(e) a bénéficié d'un maintien de salaire.

Article 6. Plafond de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est plafonné à 20 % du total des salaires bruts versés au personnel de l'entreprise au cours de l'exercice fiscal.

Un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, percevoir des primes pour un montant excédant les trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS). Si le calcul aboutit à un dépassement du plafond individuel, l'intéressement du salarié sera automatiquement ramené au plafond avec possibilité de report de l'excédent sur les autres salariés qui ne dépassent pas ce plafond.

Dans l'hypothèse où il existerait un reliquat à la suite de la répartition initiale, le reliquat fait l'objet d'une nouvelle répartition immédiate, selon les mêmes modalités.

Article 7. Régime social et fiscal

Les sommes attribuées aux salariés au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération, sauf en cas de respect d'un délai de 12 mois entre la date du dernier versement de l'élément de rémunération supprimé et la date d'effet de l'accord.

Les sommes réparties au titre de l'intéressement sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

L'intéressement est soumis pour les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu (IR) sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne (s'il existe). Toutefois, les sommes affectées à un plan d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu à condition de les y laisser pendant au moins 5 ans (sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi) et celles affectées à un plan d'épargne retraite d'entreprise ou à un PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu à condition de les y laisser au moins jusqu'au départ à la retraite.

Article 8. Information des bénéficiaires

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise. Cette notice, reprenant le texte même du document unilatéral d'adhésion, est remise à tous les salariés inscrits à l'effectif au jour de la conclusion ainsi qu'à tout nouvel embauché, par tout moyen y compris électronique.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale :
 - le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles ;
 - les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
 - les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne d'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par le document unilatéral d'adhésion est annexée à cette fiche.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé :

- en cas de remise en mains propres, le jour mentionné de manière manuscrite par le salarié ;

- en cas de courrier recommandé avec accusé de réception, le 7^e jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi ;
- en cas de mail avec accusé de réception, le 7^e jour suivant la date d'envoi du mail.

À compter de la date à laquelle le bénéficiaire est présumé avoir été informé de ses droits individuels, il dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour demander :

- le versement immédiat, total ou partiel de ses droits ;
- l'affectation, partielle ou totale, de ses droits au plan d'épargne salariale, le cas échéant.

Lorsque le bénéficiaire demande le versement immédiat des sommes, l'entreprise ou le gestionnaire des fonds doit effectuer le versement au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué.

Article 9. Modalité de versement

Le calcul du montant exact de l'intéressement ne peut intervenir qu'après clôture et approbation des comptes de l'exercice considéré par l'assemblée générale.

Le versement de la prime a lieu au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Toute somme versée ultérieurement à cette période au titre de l'intéressement donne lieu à des intérêts de retard correspondant à 1,33 fois le taux fixé à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération.

Les salariés ont la possibilité d'affecter tout ou partie de leur intéressement à un plan d'épargne salariale (PEE, PERCO, PEI, CET).

Le salarié pourra opter pour :

- un règlement partiel ou total de sa prime : les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, dans la catégorie traitements et salaires ;
- un versement partiel ou total sur ... (le plan d'épargne salariale/le plan d'épargne retraite d'entreprise/le plan d'épargne salariale ou retraite d'entreprise) en vigueur dans l'entreprise à la date de versement.

Le salarié devra formuler son choix d'investissement dans les 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé du montant de sa prime.

À défaut, si le salarié n'a pas fait connaître son arbitrage entre perception immédiate des primes versées au titre de l'intéressement et affectation à un support d'épargne, les sommes feront l'objet d'un fléchage par défaut uniquement dirigé vers le PEE (ou vers le PEI), s'il a été mis en place dans l'entreprise.

Article 10. Bénéficiaire quittant l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise recevra, avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à sa dernière adresse indiquée et dans le cas où l'entreprise n'a pas mis en place un plan d'épargne d'entreprise, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Si l'entreprise a mis en place un plan d'épargne d'entreprise, les sommes et droits auxquels le salarié peut prétendre sont affectés au plan d'épargne. La conservation des fonds commun de placement continue d'être assurée par l'organisme qui en a la charge pendant dix ans, puis les

avoirs du bénéficiaire sont remis à la Caisse des dépôts et consignations qui les conserve pendant vingt ans. Le salarié pourra les réclamer jusqu'au terme de la prescription.

Article 11. Différends et litiges

Les différends qui pourraient surgir dans l'application de l'accord d'intéressement pris par décision unilatérale se régleront si possible à l'amiable entre les parties signataires.

Pour cela, le salarié enverra en recommandé ou remettra en main propre un courrier expliquant la nature du litige portant sur la mise en œuvre individuelle de l'intéressement à l'employeur. Ce dernier à un délai de 2 mois pour répondre.

À défaut de règlement amiable dans un délai de 3 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

Article 12. Dépôt et publicité

Le document unilatéral d'adhésion sera déposé par voie électronique, via la plateforme-TéléAccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Un exemplaire devra également être déposé au greffe du conseil de prud'hommes de

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Notification, agrément, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire à effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent accord, aux formalités de publicité et à l'agrément conformément à l'article L. 3345-4 du code du travail.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code de travail et d'une procédure d'agrément conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 du code de travail.

Article 8 | Révision et dénonciation

Sont habilitées à engager la procédure de révision de cet accord de branche :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
 - la partie patronale signataire.

Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

■ À l'issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) de salariés représentative(s) dans le champ d'application de l'accord ;
- la partie patronale de la branche.

Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Toute demande de révision devra être effectuée par tout moyen par la partie qui l'a demandé auprès des autres partenaires.

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, moyennant un préavis de six mois.

Fait à Paris, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 47 du 17 septembre 2025

NOR : AGRS2697042M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Contexte et objectifs de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises du paysage, conscients de la nécessité d'améliorer les conditions de départ à la retraite des salariés, ont décidé de revoir les dispositions relatives aux indemnités de départ à la retraite pour les ouvriers, employés et techniciens agents de maîtrise (TAM).

Cet avenant a pour objectif de mettre en place un dispositif plus favorable pour les salariés susvisés ayant une ancienneté inférieure à 10 ans, tout en renforçant les droits des salariés ayant une longue carrière dans les entreprises du paysage.

Il vise également à moderniser certains termes devenus obsolètes dans la convention collective nationale et à mettre à jour l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage.

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises dont le siège social ou l'agence se situe sur le territoire métropolitain, en Corse et dans les DROM, et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la convention collective nationale des entreprises du paysage relatives aux indemnités de départ à la retraite des salariés ouvriers, employés et techniciens agents de maîtrise.

Le présent avenant vise également à moderniser certains termes devenus obsolètes dans la convention collective nationale et à mettre à jour l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage.

Article 2 | Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

L'article 12 du chapitre VI des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 12 | Indemnité de départ en retraite

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9^e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité est égal à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail. »

Article 3 | Modification des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise

L'article 11 du chapitre V des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11 | Indemnité de départ en retraite

Le salarié disposant de plus de 5 ans d'ancienneté et quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein a droit à une indemnité de départ en retraite d'1/9^e de mois de salaire par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité est égal à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers

mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Pour déterminer le montant de l'indemnité de départ à la retraite, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date de rupture effective du contrat de travail. »

Article 4 | Modification de certains sigles et acronymes et de l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage

1° Le chapitre III « Durée, publicité, révision, dénonciation et validité des accords » des clauses communes est modifié comme suit :

À l'article 5, les mots « DIRECCTE d'Île-de-France » sont remplacés par les mots « DRIETS d'Île-de-France ».

2° Le chapitre IV « Négociation collective » des dispositions communes est modifié comme suit :

À l'article 8, les mots suivants :

« Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage – CPPNI Unep, 60, rue Haxo, 75020 Paris ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org » sont remplacés par les mots suivants :

« Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du paysage – CPPNI, Unep, 11, rue de Lourmel, 75015 Paris ou à l'adresse numérique : cppnipaysage@unep-fr.org ».

3° Le chapitre XV « Durée du travail » des clauses communes est modifié comme suit :

- à l'article 57.4.1, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 57.4.2, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 61, le mot « DIRECCTE » est remplacé par le mot « DRIETS » ;
- à l'article 65, les deux occurrences du mot « DIRECCTE » sont remplacées par le mot « DRIETS ».

4° Le chapitre II « Classification des emplois et salaires » des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés est modifié comme suit :

À l'article 4.1, les quatre occurrences du mot « BEPA » sont remplacées par le mot « BPA ouvrier spécialisé en paysage ».

5° Le chapitre VI « Prévoyance santé et retraite supplémentaire » des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise est modifié comme suit :

À l'article 13, les deux occurrences du mot « CAMARCA » sont remplacées par les mots « Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ».

6° Le chapitre VI « Prévoyance santé et retraite supplémentaire » des dispositions particulières propres aux cadres est modifié comme suit :

À l'article 13, les deux occurrences du mot « CAMARCA » sont remplacées par les mots « Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ».

Article 5 | Dispositions transitoires

Les dispositions des articles 2 et 3 du présent avenant, relatives aux indemnités de départ à la retraite des ouvriers et employés et des techniciens et agents de maîtrise s'appliquent aux salariés notifiant leur départ à la retraite à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant.

Elles s'appliquent également aux salariés ayant notifié leur départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur de l'avenant mais dont le préavis s'achève postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant.

Ainsi, pour les salariés ayant notifié leur départ à la retraite avant la date d'entrée en vigueur de l'avenant mais dont le préavis s'achève postérieurement à l'entrée en vigueur de l'avenant, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée conformément aux dispositions du présent avenant.

Article 6 | Dispositions finales

6.1. Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026, sous réserve de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 30 juin 2026.

À défaut de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 30 juin 2026, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

6.2. Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Une demande d'extension sera formulée par la partie la plus diligente auprès du ministère chargé de l'agriculture.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables.

Fait à Paris, le 17 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 1 du 4 novembre 2025

NOR : AGRS2697047M

IDCC : 7024

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'extension du présent accord collectif, les partenaires sociaux souhaitent réécrire certaines dispositions de l'accord pour lever les réserves ou exclusions faites lors de l'extension.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | *Modification de l'article 1.6*

L'article 1.6 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.6 | *Révision de l'accord collectif*

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail. »

Article 2 | Modification de l'article 1.8

L'article 1.8 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.8 | Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.4 ci-dessus. »

Article 3 | Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.2 | Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Bretenière, le 4 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 9 du 4 décembre 2025

NOR : AGRS2697034M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles Charente-Maritime ;
Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;
Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;
FGTA FO ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT ;
Fédération agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par courrier adressé le 7 novembre 2024 à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de Charente-Maritime, la fédération des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime a exprimé sa volonté de se retirer du champ d'application de l'accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

En effet la fédération des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Charente-Maritime rejoint au 1^{er} janvier 2026 l'accord collectif du 28 mars 2025 relatif à la mise en place d'un accord prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des départements des Deux-Sèvres et de la Vienne et pour les salariés des ETARF des départements des Deux-Sèvres, de la Vienne, de la Charente et de la Charente-Maritime.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modification de l'appellation de l'accord

Le nom de l'accord est désormais le suivant :

« Accord collectif de prévoyance du 4 juin 2009 des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime. »

Article 2 | Champ d'application

Le paragraphe 1^o « Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance » de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord précité est annulé et remplacé comme suit :

« 1^o Les entreprises concernées par l'accord collectif de prévoyance

Sont concernées par le présent accord toutes les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de Charente-Maritime.

Elles seront ci-après désignées "entreprise". »

Article 3 | Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saintes, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8112** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée)
(6 décembre 1963)

Convention collective

IDCC : **8116** | **PERSONNEL D'ENCADREMENT DES EXPLOITATIONS
AGRICOLES DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE**
(Île-de-France)
(2 décembre 1996)

Convention collective

IDCC : **8117** | **ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA**
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Île-de-France)
(12 février 1964)

(Voir page suivante.)

Accord du 29 octobre 2025

NOR : AGRS2697040M

IDCC : 7024, 7025, 8112, 8116, 8117

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

**Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France ;
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA
d'Île-de-France ;**

Entrepreneurs des territoires d'Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT ;
Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la hiérarchie des normes en précisant que les textes de référence sont les suivants : le code du travail, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux, des entreprises de travaux et services forestiers des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ci-après dénommée la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et le présent accord pour les dispositions particulières.

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail des ETARF du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord. Les partenaires sociaux des départements d'Île-de-France ont fait le choix de négocier un accord régional dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles représentatives au niveau national dans le champ d'application du présent accord des départements d'Île-de-France se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions collectives des départements, devenues depuis le 1^{er} avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions des conventions collectives nationales citées ci-dessus à savoir : la convention collective régionale de travail du 6 décembre 1963 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des départements de la région Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée (IDCC 8112), convention collective de travail du 12 février 1964 applicable dans les entreprises et exploitations de polyculture, d'élevage, d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de Seine-et-Marne, ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la région Île-de-France (IDCC 8117) et la convention collective du 2 décembre 1996 du personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, région Île-de-France (IDCC 8116). Cet accord vient donc en substitution des accords territoriaux correspondant

aux IDCC 8112, 8116 et 8117, lesquels cessent de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. L'objet du présent accord est d'aborder des points non traités ou d'améliorer les dispositions prévues par la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, de moins de 50 salariés, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2231-1 du code du travail et L. 2232-10 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et le personnel salarié des entreprises et exploitations de polyculture (à l'exclusion des cultures spécialisées), d'élevages (à l'exclusion de l'aquaculture, l'accoupage et la conchyliculture), d'aviculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi que les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de l'ensemble de la région Île-de-France.

Article 1.2 | Modalités d'application

Pour l'entrée en vigueur du présent accord il sera fait application des mêmes modalités que celles prévues lors de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, à savoir : le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Article 1.3 | Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Suivi de l'accord paritaire régional

Les négociations se tiennent en commission régionale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Les organisations patronales et syndicales signataires du présent accord s'accordent pour rappeler l'importance du dialogue social paritaire local contribuant à l'amélioration des conditions de travail des salariés concernés.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

À ce titre, afin d'assurer la parfaite adéquation des dispositions de l'accord avec les évolutions de la réalité économique et sociale du secteur, mais également de sécuriser la pérennité du dialogue social régional, les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de la tenue d'au moins une réunion par an.

Les thèmes de cette réunion seront libres, fixés par un ordre du jour sur propositions des différentes organisations représentatives au niveau national, sous réserve du respect des règles impératives fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.5 | Procédure conventionnelle de conciliation et d'interprétation

Les organisations représentatives au niveau national s'engagent à constituer une commission paritaire d'interprétation ou de conciliation selon la situation concernée.

Cette commission traitera uniquement des sujets abordés par le présent accord.

Cette commission est composée des représentants désignés par les organisations syndicales et par les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel. Aujourd'hui, cette commission est composée de 10 membres, 5 représentants des employeurs et 5 représentants des salariés désignés par chaque organisation représentative au niveau national.

Le cas sera étudié par la commission, à la suite de la saisine, dans un délai de 3 mois.

Article 1.5.1 | Commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation a pour rôle d'apporter son interprétation sur les dispositions mises en cause.

La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un salarié. Elle ne peut en aucun cas apporter de modification au présent accord.

La saisine est faite auprès de l'administration qui réunira la commission dans un délai de trois mois.

Article 1.5.2 | Commission paritaire de conciliation

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit et tente de concilier les parties. La commission est réunie à la demande d'une organisation patronale ou salariée représentative au niveau national du présent accord. Elle examine les conflits nés à l'occasion de l'application et de l'interprétation de l'accord.

Article 1.6 | Révision

La révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- à l'issue de ce cycle électoral :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La partie représentative au niveau national qui demandera la révision du présent accord devra en prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine. Elle devra également préciser les points litigieux et indiquer ses propositions. En même temps, elle saisira

l'administration compétente (à la date de signature du présent accord : la DRIETS) en vue de provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 1.7 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La partie signataire qui dénoncera le présent accord devra prévenir les autres parties, par tout moyen permettant de conférer date certaine, et joindre ses nouvelles propositions.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La commission devra se réunir durant ce délai.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cessera de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisation syndicale de salariés représentative dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de ce présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 | Liberté syndicale et d'opinion

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2024.

Article 2.2 | Exercice du droit syndical

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 2.3 | Instances représentatives du personnel

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 3 Dispositions relatives à l'emploi

Article 3.1 | Définition d'un salarié permanent

Par salarié permanent au sens du présent accord, est visé le salarié occupant un emploi à durée indéterminée au sein d'une exploitation agricole, d'une CUMA ou d'une entreprise de travaux agricoles.

Article 3.2 | Contrat de travail à temps partiel et contrat de travail intermittent

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles, aux CUMA et aux entreprises de travaux agricoles.

Article 3.3 | Période d'essai

Pour toute embauche d'un salarié en CDI, les durées de période d'essai sont les suivantes :

- les salariés ayant un coefficient d'emploi inférieur à 24 points de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris ;
- les salariés de niveau 1 et 2 ayant un emploi visé à l'article 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et au niveau 1 de l'article 5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 : la période d'essai est d'un mois renouvelable une fois, sans pouvoir excéder deux mois renouvellement compris.

Pour toutes les autres embauches en CDI ou CDD, ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour. Il est également fait application des conventions collectives nationales précitées en cas de rupture de la période d'essai.

La période d'essai, ainsi que son possible renouvellement, doivent être expressément prévus dans le contrat de travail.

Il convient de se référer aux articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail lors d'une rupture de la période d'essai, que cette dernière soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 3.4 | Formation professionnelle

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 3.5 | Apprentissage

L'employeur est tenu de respecter la convention tripartite liant l'apprenti à son centre de formation. Pour toutes les autres dispositions relatives à l'apprentissage, il est fait application de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que leurs mises à jour.

En cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage, il est fait application de l'article L. 6222-16 du code du travail.

Article 3.6 | Emploi des mineurs

Il est fait application des dispositions du code du travail, articles L. 4153-1 à L. 4153-9 et D. 4153-1 à D. 4153-7 encadrant le travail des enfants durant les vacances scolaires ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leur mise à jour.

Chapitre 4 Rémunération

Article 4.1 | *Salaire et classification des emplois*

Ces thèmes sont traités et régis par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.2 | *Périodicité de règlement des salaires*

La paie doit être versée au plus tard dans les 5 premiers jours ouvrables du mois suivant, à la même périodicité. Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

Article 4.3 | *Prime d'ancienneté pour les salariés*

Le droit à la prime d'ancienneté est ouvert après trois ans de présence continue à temps complet ou à temps partiel sur la même entreprise et se prolonge tant que le salarié occupe son travail de façon continue (contrat[s] ininterrompu[s]).

Les arrêts de travail pour congés payés, maladie, maladie professionnelle, maternité, accidents du travail n'interrompent pas la durée de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, contrairement aux absences injustifiées.

La prime sera versée au plus tard 1 fois par an avec le salaire du mois de décembre. Contractuellement, il peut être convenu qu'elle soit versée en plusieurs fois.

Les salariés remplissant les conditions requises d'ancienneté perçoivent une prime calculée sur la base du salaire conventionnel de base annuel (hors heures supplémentaires, complémentaires, primes et gratifications), comme suit :

- après 3 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 3 % ;
- après 5 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 5 % ;
- après 10 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 7 % ;
- à compter de 20 ans d'ancienneté continue sans interruption dans l'entreprise : 10 %.

Pour les salariés ayant eu 3 ans de présence en cours d'année, la première prime est calculée de la date d'ouverture du droit au 31 décembre.

En cas de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au *pro rata temporis*.

Article 4.4 | *Prime pour le personnel ayant une fonction de management*

Une prime supplémentaire annuelle de management est accordée aux cadres et aux TAM ayant au moins un degré 3 de management ou aux emplois des cadres visés à l'article 1.2, 2.2, 3.2, 4.2 niveaux VII et VIII et 5.2 niveaux V et VI de l'annexe I de la convention collective nationale ETARF.

Le montant et les modalités de versement sont discutés de gré à gré entre employeur et salarié. Toutefois, en cas de désaccord, le montant de cette prime représentera 8,5 % du salaire conventionnel de base de l'année de référence (ce qui exclut donc les heures supplémentaires, y compris majorées ou complémentaires, les primes et gratifications). La prime pourra être versée en plusieurs fois. L'ensemble de la prime devra avoir été versée au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

La prime de management ne se cumule pas avec une prime, notamment contractuelle ou conventionnelle, de même nature et/ou assurant le même niveau de rémunération.

Cette prime n'est pas due pour les périodes de congés non assimilées à du temps de travail effectif. En cas d'arrivée et de départ en cours d'année, le calcul de cette prime est fait au *pro rata temporis*.

Article 4.5 | Primes pour travaux dangereux, insalubres ou nocifs

Pour certains travaux particulièrement dangereux, insalubres ou nocifs, une prime, dont le montant est laissé à la libre discussion des parties, peut être allouée aux salariés qui y participent.

Article 4.6 | Avantages en nature

Article 4.6.1 | Avantage et fournitures en nature

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 4.6.2 | Dispositions spécifiques au logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement en accessoire du contrat de travail, son montant est fixé conformément au barème en vigueur émis par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature. L'établissement d'une convention de mise à disposition d'un logement de fonction est fortement conseillé pour gérer notamment les modalités de libération du logement.

Libération du logement : si le salarié occupe un logement mis à disposition par l'employeur, à titre d'accessoire du contrat de travail, il doit libérer le logement et le laisser en état de propreté. Le délai de libération fait l'objet d'un accord entre les parties. À défaut d'accord, le logement doit être libéré à date de la sortie des effectifs, à l'exception des situations suivantes :

- décès : en cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois ;
- en cas d'inaptitude professionnelle : 2 mois.

Article 4.7 | Remboursement des frais d'emménagement

Le remboursement des frais d'emménagement est conditionné au fait que la demande de déménagement provienne de l'employeur. Lorsqu'un salarié est embauché pour une durée au moins égale à une année, ou en cas de modification du contrat de travail nécessitant un changement de domicile : les modalités de prise en charge des frais de déménagement par l'employeur sont fixées par accord des parties.

À défaut d'accord écrit entre les parties fixant les modalités de prise en charge des frais d'emménagement, les dispositions suivantes sont applicables :

Après comparaison de plusieurs devis, l'employeur retiendra le tarif le plus avantageux. Si le salarié a fait l'avance de ces frais, il en est remboursé de la façon suivante : 50 % lors de la première paie ; le reste échelonné sur 6 mois.

Lorsque les frais d'emménagement sont supportés par l'employeur, ils s'amortissent sur un an. En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, de démission ou de licenciement pour faute grave, avant l'expiration d'un délai de 12 mois suivant l'embauche, l'intéressé doit rembourser à l'employeur les frais engagés par ce dernier au prorata du temps restant à courir.

Cependant, si le salarié est licencié sans faute grave ou qu'il y a une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, l'intégralité des frais reste à la charge de l'employeur.

Chapitre 5 Durée du travail

L'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles applicable aux exploitations agricoles. Différentes dispositions nécessitent toutefois des précisions concernant les salariés non cadres. Pour les cadres, les conditions de l'accord de 1981 s'appliquent.

Article 5.1 | Jours fériés

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 précité.

Article 5.2 | Heures supplémentaires

Ce thème est traité et régi par les dispositions l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.3 | Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit être donné en principe le dimanche, sauf dans les hypothèses et dans le respect des conditions prévues par le code du travail aux articles L. 3132-4 à L. 3132-28 ainsi que par les articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime.

Ce thème est également traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Article 5.4 | Travail du dimanche exceptionnel

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire seront rémunérées sur la base du taux horaire de l'heure normale majorée de 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni celles applicables aux heures de nuit et jours fériés.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. Cette compensation est discutée entre les parties, à défaut d'accord, l'employeur reste décisionnaire de la forme de cette contrepartie. En cas de désaccord si le choix est une compensation sous forme de repos, il revient au salarié de choisir la date du jour de repos hors période de grands travaux.

Article 5.5 | Travail de nuit exceptionnel

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage, ainsi que les activités de commercialisation et d'accueil à la ferme.

À défaut d'accord d'entreprise, sont considérées comme étant des heures de nuit celles effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Le taux horaire pour une heure de travail effectuée à titre exceptionnel la nuit sera majoré de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec celle applicable aux heures de dimanche, ni avec les jours fériés.

Article 5.6 | Absences

Toute absence doit être autorisée ou motivée.

Sauf en cas d'empêchement justifié, le salarié doit aviser ou faire aviser son employeur du motif de son absence dans les plus brefs délais et lui transmettre les documents justificatifs dans un délai de 48 heures (sauf personnes visées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale).

Article 5.7 | Absences assimilées à du temps de travail effectif

Ce thème est traité et régi par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail précité.

Chapitre 6 Congés payés et congés spéciaux

Article 6.1 | Congés payés

Article 6.1.1 | Appréciation du droit au congé payé

Conformément aux articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) par mois de travail.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé principal exigible ne peut excéder trente jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés).

Article 6.1.2 | Année de référence pour les congés payés

Le point de départ de la période servant de référence pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Article 6.1.3 | Fractionnement du congé payé

Ce thème est traité et régi par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.2 | Congé d'ancienneté

Article 6.2.1 | Congé d'ancienneté pour les salariés non cadres

Les salariés ayant 20 ans d'ancienneté continue bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire annuel. Ce congé ne peut être pris pendant les périodes de grands travaux, ni être fractionné.

Article 6.2.2 | Congé d'ancienneté pour les salariés cadres

Le salarié cadre bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire dès 5 années continues dans l'entreprise et d'un jour supplémentaire dès 10 ans d'ancienneté continue.

Article 6.3 | Congés des jeunes parents

Ce thème est traité et régi par l'article L. 3141-8 du code du travail.

Article 6.4 | Congés spécifiques, notamment pour évènement familial, maternité, paternité, adoption

Ces thèmes sont traités et régis par les articles L. 3142-1 à L. 3142-5 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 7 Rupture du contrat de travail

Article 7.1 | Préavis

Ce thème est traité et régi par l'article L. 1234-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.2 | Indemnité compensatrice de préavis

Il est fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

Article 7.3 | Indemnité de licenciement

Ce thème est traité et régi par l'article R. 1234-2 du code du travail ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

En cas de licenciement d'un salarié dont le contrat à durée indéterminée est rompu avant le 8^e mois d'ancienneté ininterrompue, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net (avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu) acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date de rupture du contrat.

Article 7.4 | Autorisation d'absence durant la période de préavis de licenciement

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA : pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter quatre demi-journées pour lui permettre de chercher un nouvel emploi. Ces demi-journées peuvent être groupées après accord entre les parties. Lorsque le salarié est licencié, sauf faute grave, ces demi-journées sont payées. Les jours non pris ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice.

Pour les salariés relevant de la convention collective nationale ETARF : ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et ses mises à jour.

Article 7.5 | Documents de fin de contrat

Ce thème est traité et régi par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Article 7.6 | Attestation de cessation de travail

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

Article 7.7 | Départ et indemnité à la retraite des salariés

Ce thème est traité et régi par les dispositions des articles L. 1237-6, L. 1237-10, et D. 1237-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, de la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 et leurs mises à jour.

Chapitre 8 Dispositions finales

Article 8.1 | Date d'effet

Le présent accord est remis à chacune des organisations représentatives et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

Il se substitue à toutes les conventions collectives locales antérieures précitées dans le préambule du présent accord et correspondant aux anciens IDCC 8112, 8116, 8117.

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, entrera en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8733** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA**
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)
(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

Convention collective départementale

IDCC : **9811** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Tarn)
(6 mai 2002)
(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

(Voir page suivante.)

Accord du 4 juillet 2025

relatif aux frais de santé

NOR : AGRS2697036M

IDCC : 7024, 7025, 8733, 9811

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn (FDSEA 81) ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn et de la Haute-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Occitanie ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Les organisations conviennent que les dispositions suivantes qui constituent le présent avenant de révision, qu'ils renomment « Tarn (ex-IDCC 9811 et ex-IDCC 8733) – Accord frais de santé du 4 juillet 2025 de la production agricole du Tarn et des ETAR CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne », se substituent à l'ensemble des stipulations des accords collectifs territoriaux étendus relatifs au dispositif de complémentaire frais de santé.

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté commune de garantir à l'ensemble des salariés une couverture complémentaire santé de qualité, adaptée aux spécificités économiques et sociales du secteur, notamment aux très petites entreprises (TPE) qui composent une part significative du tissu professionnel.

Conscients de l'importance d'un accès équitable à la protection sociale complémentaire, ils ont souhaité proposer un régime mutualisé de frais de santé, plus compétitif que celui prévu par l'accord national du 10 juin 2008, tant en termes de garanties que de tarifs. Ce régime vise à offrir aux entreprises relevant du présent accord une solution optimisée, tout en respectant une meilleure lisibilité des obligations légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

Toutefois, en l'absence d'un organisme assureur référencé par le présent accord et d'un niveau de garanties et de tarifs plus avantageux que ceux proposés par l'accord national précité, il est rappelé que l'accord national continuera de s'appliquer de plein droit.

Les entreprises relevant du présent accord peuvent choisir d'adhérer à un autre dispositif frais de santé mutualisé, dès lors qu'il leur permet de proposer à leurs salariés une couverture plus favorable que le socle minimal applicable.

Afin de garantir la transparence et l'opposabilité du régime, les informations relatives à l'organisme référencé, aux garanties proposées et aux modalités d'adhésion seront publiées sur un site officiel, et communiquées aux salariés par tout moyen approprié.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à souligner le rôle du fonds social, qui a notamment permis de financer le permis de conduire des apprentis, contribuant ainsi à lever un frein majeur à l'insertion professionnelle et à répondre aux besoins de mobilité en territoire rural, enjeu central pour l'avenir de la branche agricole sur ce territoire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable :

- sur le département du Tarn : aux exploitations de la production agricole, aux CUMA et aux entreprises qui relèvent respectivement de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ;
- sur le département de la Haute-Garonne : aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), ainsi qu'aux CUMA qui relèvent de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Le présent accord exclut :

Les entreprises et les exploitations qui dépendent d'un accord du même objet couvrant un champ plus large et notamment les exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières et de travaux forestiers (IDCC 8721).

Article 2 | Modalités d'application

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le socle minimum de garanties collectives frais de santé instauré par l'accord national du 10 juin 2008 sur le régime frais de santé en agriculture.

Toutefois, dès lors que chaque condition de couverture positionne le présent accord sur un niveau de couverture plus favorable que l'accord national du 10 juin 2008, les employeurs sont alors tenus de l'appliquer. À titre indicatif, ces conditions cumulatives sont notamment les suivantes :

- un niveau de couverture supérieur ou égal sur chaque prestation ;
- un montant de cotisation inférieur.

Pour les modalités du dispositif frais de santé non stipulées dans le présent accord, les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sont et restent applicables, et notamment concernant le contrat « solidaire » et « responsable », la « portabilité ». Toutefois, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet applicable dans l'entreprise.

Article 3 | *Entrée en vigueur, durée et réexamen*

Le présent accord révisé et remplace intégralement les dispositions relatives aux dispositifs frais de santé complémentaire qui figurent dans les accords qui lui préexistent issues de :

- l'accord collectif du 3 juillet 2009 portant sur le régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricoles non cadres du Tarn et de l'accord départemental du 6 mai 2002 (ex-IDCC 9811) ;
- l'accord collectif du 3 juillet 2009 portant sur le régime complémentaire frais de santé au profit des salariés des CUMA et des ETAR non-cadres du Tarn et de la Haute-Garonne et de l'accord départemental du 11 décembre 1987 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA du Tarn et de la Haute-Garonne (ex-IDCC 8733).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, et s'applique à tous au plus tard le 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les commissions paritaires ou mixtes paritaires se réuniront au moins 1 fois par an pour suivre l'application du présent accord et négocier les éventuelles évolutions nécessaires et assureront le rôle de comité de pilotage paritaire.

Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations représentatives syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 5.1 | Salariés concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent au salarié non cadre relevant du champ d'application dudit accord, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Par salarié non cadre, il est fait exception des techniciens et des agents de maîtrise qui relèvent de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficient à ce titre du régime de prévoyance et frais de santé.

Article 5.2 | Salariés exclus

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance et frais de santé défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Article 5.3 | Dispositif du versement santé

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à trois (3) mois, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé peut être assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 4.8 de l'accord national du 10 juin 2008 et selon ses modalités.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié est embauché.

De manière facultative, le versement santé peut être étendu aux ayants droit du salarié.

Article 5.4 | Les ayants droit

De manière facultative, le salarié peut demander le bénéfice de cet accord pour son ou ses ayant(s) droit, tels qu'ils sont définis dans l'accord national du 10 juin 2008 à l'article 4.2, soit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs ;

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés, certifiant que le concubinage est notoire, et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la couverture maladie universelle (CMU) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d’alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu’ils justifient de ne bénéficier d’aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s’ils sont atteints d’une infirmité telle qu’ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l’allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d’attribution de l’allocation précitée mais auxquels celle-ci n’est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d’être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur.

Article 6 | *Cas de dispense*

Dans les cas prévus par l’article 4.3 de l’accord national du 10 juin 2008, le salarié peut bénéficier d’une dispense d’adhésion au dispositif frais de santé, quelle que soit sa date d’embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Elle résulte d’une demande écrite du salarié auprès de l’employeur, traduisant un consentement libre et éclairé et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce. Elle précise le motif de dispense invoqué et est accompagnée des justificatifs nécessaires. Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

Dans tous les cas, l’employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense du salarié concerné.

Le salarié dispensé informe l’employeur de tout changement de situation.

À titre indicatif, les cas de dispenses prévus par l’article 4.3 de l’accord national sont notamment les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d’une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;

- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
 - régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
 - caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Article 7 | Niveau de garanties

Les garanties fixées par le présent accord sont fixées en annexe I.

Article 8 | Financement du dispositif

Article 8.1 | Montant de la cotisation

Le financement du contrat collectif frais d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties applicables en matière de frais de santé, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Article 8.2 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation ou non.

a) En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, l'article 6.3.2 prévoit notamment les dispositions suivantes :

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé est maintenue obligatoirement pendant les

trois (3) premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps ;
- le congé pour création d'entreprise ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le congé de formation ;
- le congé d'enseignement ou de recherche.

Après cette période, lesdits salariés peuvent, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont ils relèvent à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé sous réserve qu'ils s'acquittent seuls de l'intégralité de la cotisation au titre du contrat collectif concerné, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur.

b) En cas de suspension du contrat de travail indemnisée, l'article 6.3.3 prévoit notamment les dispositions suivantes :

L'adhésion des salariés – y compris leurs ayants droit s'ils sont couverts obligatoirement le cas échéant – à la couverture frais de santé et prévoyance est maintenue obligatoirement sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par le dispositif de protection sociale complémentaire.

Si l'absence est inférieure à un (1) mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement, et la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 8.3 | Cas des ayants droit et autres cas particuliers

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement la couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du socle, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- d'étendre obligatoirement la couverture complémentaire frais de santé aux ayants droit de ces derniers ou ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du socle obligatoire.

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et part patronale).

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables au présent accord pour les autres cas particuliers notamment concernant les salariés à employeurs multiples et les salariés en couple travaillant dans la même entreprise.

Article 9 | Mutualisation du fonds social

En tout état de cause, 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture frais de santé attachée au présent accord sera affectée au financement de mesures collectives ou individuelles de

prévention et d'action sociale telles que listées dans l'accord national du 10 juin 2008 et selon les actions arbitrées et leurs modalités de mise en œuvre par le comité de pilotage paritaire du présent accord.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Article 10 | *Maintien de la couverture*

L'accord national du 10 juin 2008 définit les modalités applicables au présent accord en matière de portabilité, de maintien de garanties et de formalités à accomplir.

Concernant la portabilité, l'article 4.7 prévoit notamment les dispositions ci-après :

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Évin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, au profit :

- des 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, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six (6) mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties à titre gratuit (maintien prévu à l'article 6.5 ci-après) ;
- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze (12) mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six (6) mois suivant le décès.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 11 | *Comité de pilotage paritaire*

Le comité de pilotage paritaire a pour mission :

- le suivi de la mise en œuvre de l'accord : il veille à la correcte application des dispositions de l'accord collectif sur le champ d'application de l'accord ;
- l'analyse des données de gestion : il examine les rapports fournis par l'organisme assureur (statistiques d'adhésion, consommation des garanties, équilibre financier du régime, etc.) ;
- l'évaluation de l'efficacité du régime : il mesure la pertinence des garanties proposées, leur adéquation avec les besoins des salariés et leur impact sur la santé au travail et les objectifs fixés par le présent accord ;
- la formulation de propositions d'amélioration : il peut formuler des recommandations pour faire évoluer les garanties, les modalités de financement ou les actions de prévention ;
- le suivi des actions de prévention relevant du fonds social : il donne un avis ou propose des actions de prévention santé à mettre en œuvre par l'organisme assureur.

Il se réunira au moins 1 fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avèreraient nécessaires.

La partie la plus diligente assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et toutes formalités résultant des travaux dudit comité. Le comité de pilotage définira son fonctionnement dans le cadre d'un règlement intérieur le cas échéant.

Article 12 | Extension

Le présent accord est conclu par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives qui composent les commissions paritaires dans le champ d'application considéré, essentiellement constitué de très petites entreprises.

Ce champ d'application relève de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective des entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025). Les organisations qui composent la commission paritaire demandent à la partie la plus diligente de notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, et demandent l'extension du présent accord à l'expiration du délai d'opposition.

Fait à Albi, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Prestations frais de santé

ANNEXE I – PRESTATIONS FRAIS DE SANTE

GRILLE DE GARANTIES (Partie 1/2)			
Nature des prestations		PRESTATIONS SOCLE (incluant les remboursements du régime général MSA)	PRESTATIONS OPTIONNELLES (incluant les remboursements du régime général MSA)
SOINS COURANTS	HONORAIRES MEDICAUX		
	CONSULTATIONS, VISITES GENERALISTES		
	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (optam)	100% BR	220% BR
	non Adhérents optam	100% BR	200% BR
	CONSULTATIONS, VISITES SPECIALISTES		
	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (optam)	100% BR	220% BR
	non Adhérents optam	100% BR	200% BR
	ACTES TECHNIQUES MEDICAUX ET D'ECHOGRAPHIE		
	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR	210% BR
	Autres praticiens (1)	100% BR	190% BR
	ACTES D'IMAGERIE DONT OSTEODENSITOMETRIE ACCEPTEE		
	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR	210% BR
	Autres praticiens (1)	100% BR	190% BR
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRES		
	Analyses et examens de laboratoires	100% BR	180% BR
	HONORAIRES PARAMEDICAUX		
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	100% BR	200% BR
	MEDICAMENTS REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	100% BR	100% BR
	MEDICAMENTS NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE	3% PMSS/an/bénéficiaire (Environ 100€)	3% PMSS/an/bénéficiaire (Environ 100€)
AIDES AUDITIVES	MATERIEL MEDICAL		
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	100% BR	Fournitures médicales : 100% BR Prothèses et petit appareillage : 200% BR Gros appareillage : 285% BR + 200€/an (fauteuil roulant)
	TRANSPORT SANITAIRE		
	Ambulances, véhicule sanitaire léger	100% BR	100% BR
AIDES AUDITIVES	AIDES AUDITIVES		
	Prothèse auditive remboursable		
	Equipement 100% santé (Classe 1 - tel que défini réglementairement)	Frais réels	Frais réels
	Equipement à tarifs libres (Classe 2)	100% BR + forfait de 500€ (dans la limite de 1700€)	1700 €/ oreille
CURE THERMALE	Accessoires et Fournitures (piles,...)	-	-
	CURE THERMALE		
	ACCEPTEE PAR L'AMG	100% BR	100% BR
	Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal)		
HOSPITALISATION	COMPLEMENTAIRE		
	Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal)	-	150 €/an /bénéficiaire
	HOSPITALISATION		
	MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE		
	Frais de séjour	100% BR	100% BR
	Forfait acte lourd	100% des Frais Réels	100% des Frais Réels
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)		
	Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (optam)	255% BR	350% BR
	non adhérents optam	200% BR	200% BR
	Ambulances, véhicules sanitaires légers	100% BR ? (cf Divers : transport)	100% BR ? (cf Divers : transport)
	Forfait journalier hospitalier	Frais Réels	Frais Réels
	Chambre particulière	40€/jour	75€/jour jusqu'à 60jrs/an, puis 25 €/jr Maternité : 80€/jr : maternité Psychiatrie 75€/jour jusqu'à 45 jrs
	Chambre particulière en ambulatoire	35€/jour	75€/jour jusqu'à 60jrs/an, puis 25 €/jr Maternité : 80€/jr : maternité Psychiatrie 75€/jour jusqu'à 45 jrs
	Frais accompagnant enfant	-	50€/jr jusqu'à 10 jrs/an, puis 30€/jr
	Prime Maternité	1/3 PMSS	2/5 PMSS

GRILLE DE GARANTIES (Partie 2/2)			
Nature des prestations		PRESTATIONS SOCLE (incluant les remboursements du régime général MSA)	PRESTATIONS OPTIONNELLES (incluant les remboursements du régime général MSA)
OPTIQUE	OPTIQUE		
	Equipement 100% santé (Classe A - tel que défini réglementairement)		
	→ Monture + verres	Frais réels	Frais réels
	Equipement à tarifs libres (Classe B) :		
	→ Monture seule (enfant)	100 €	100 €
	→ Monture seule (adulte)	40 €	100 €
	Verre simple	100 €/verre	100 €/verre
	Verre complexe	175 €/verre	300€/verre
	Verre très complexe	175 €/verre	300€/verre
	Adaptation de la correction visuelle	Frais réels	Frais réels
	Verres avec filtres	Frais réels	Frais réels
	Autres suppléments (prisme, système antistopis, verres iséiconiques)	Frais réels ?	Frais réels ?
DENTAIRE	Lentilles (Acceptées et/ou Refusées par le régime de base)	(A) 100% BR + 100€/ an/bénéficiaire, ou (R) Néant	(A) 100% BR + 200€/ an/bénéficiaire, ou (R) Néant
	Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	300€ /an/ou/bénéficiaire
	DENTAIRE		
	Soins et prothèses dentaires 100% santé	Frais réels	Frais réels
	Soins et prothèses dentaires tarifs libres remboursés msa		
	Prothèses fixes, Ἰνάλυ-χρον, προτη/σσο τοροντοπορ, □	210% BR + 300€/an/bénéficiaire (45€ d'écart)	690% BR + 400€/an/bénéficiaire
	Soins, parodontologie...	100% BR	100% BR
	Inlay-onlay	125% BR	690% BR + 400€/an/bénéficiaire
	Prothèses dentaires tarifs libres non remboursés msa		
	Prothèses couronnes, piliers...	-	300€ /an/bénéficiaire
	Orthodontie		
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	250% BR	300% BR
AUTRES	Orthodontie refusée par le régime obligatoire	-	200€ /an /bénéficiaire
	Implantologie (2 implant/s/an)	-	300€ /an /bénéficiaire
	Parodontologie non Remboursée	-	100€ /an /bénéficiaire
	AUTRES		
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	50€ /séance limitée à 3 séances /an /bénéficiaire	50€ /séance limitée à 3 séances /an /bénéficiaire
	Sevrage tabagique Substituts nicotiniques (Hors et sur prescriptions médicales)	-	150€ /an /bénéficiaire
	Pilules, anneaux et patchs contraceptifs non remboursés par le régime obligatoire	-	50€ / an
	Vaccins non remboursés par MSA	-	40€ /an /bénéficiaire
	Actes de prévention	100% BR	100% BR
	Assistance	Inclus	Inclus

BR : Base de Remboursement. CAS : Contrat d'Accès aux Soins. PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. FR : Frais Réels, dans la limite des frais réellement engagés. Le remboursement diffère selon que le médecin est signataire ou non d'un Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire. Pour l'optique la prise en charge s'entend tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles.

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

Convention collective nationale

**IDCC : 7024 | PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(15 septembre 2020)**

Convention collective nationale

**IDCC : 7025 | ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(8 octobre 2020)**

Convention collective

**IDCC : 9651 | EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,
DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARAÎCHERS ET PRODUCTEURS
LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

Avenant n° 104 du 18 décembre 2025

relatif à la levée des réserves de l'avenant n° 103
et à l'introduction d'un article sur l'endométriose

NOR : AGRS2697043M

IDCC : 7024, 7025, 9651

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-
Pyrénées ;**

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Hautes-Pyrénées ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 IDCC 7024 et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 IDCC 7025.

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département des Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651) du 6 juillet 1972 étendue par arrêté du 20 février 1973 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département des Hautes-Pyrénées ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant n° 104 vise à lever les réserves de l'avenant n° 103 et améliorer les conditions de travail en intégrant des dispositions sur l'endométriose.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1.4.1 sur la commission de négociation

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.1 par :

« Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, de dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord cité en suivant et se réunit, sur convocation de l'autorité administrative, au minimum une (1) fois et au maximum quatre fois par an (accord AFNCA de 1982).

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

Article 2 | Modification de l'article 1.4.2 sur la commission d'interprétation

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.2 par :

« La commission départementale paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives, signataires du présent accord.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp-uc1@hautes-pyrenees.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse DDETS PP 65, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex 9 à l'attention du "Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651) accord collectif territorial étendu". La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois, sur convocation de l'autorité administrative.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de l'autorité administrative compétente qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

Article 3 | Modification de l'article 1.4.3 sur la commission de conciliation et d'arbitrage

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.4.3 par :

« La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

Article 4 | Modification de l'article 1.5 sur les conditions de suivi et bilan annuel

Les organisations conviennent de remplacer l'article 1.5 par :

« La commission de négociation mixte paritaire se réunit, sur convocation de l'autorité administrative, au minimum une (1) fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sociale professionnelle (nombre de salariés, représentation homme-femme par catégories professionnelles, comparaison salariale homme-femme, accidents du travail, maladie de longue durée, pyramide des âges, etc.) sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail et de protection sociale complémentaire de l'année précédente.

Les dispositions du présent article s'appliqueront en conformité avec celles de l'article L. 2261-20 du code du travail auxquelles elles ne peuvent déroger. »

Article 5 | Modification de l'article 2.1 sur le comité social et économique

Les organisations conviennent de remplacer l'article 2.1 par :

« Il est rappelé que tous les employeurs agricoles cotisent à l'ASCPA à l'échelle de la branche dans le but de donner accès à des activités et services sociaux et culturels à tous les salariés agricoles et notamment la carte campagne.

Cette cotisation à l'ASCPA est due dès le 1^{er} salarié.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, lorsqu'il existe un comité social et économique, les ressources de celui-ci sont constituées notamment par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 0,6 % de la masse des salaires nets déclarés, dont une partie au titre de la subvention de fonctionnement instituée par l'article L. 2315-61 du code du travail. »

Article 6 | Modification de l'article 5.1.2 sur la prime et le congé d'ancienneté

Les organisations conviennent de remplacer l'article 5.1.2 par :

« La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise, il lui est attribué une prime d'ancienneté qui récompense sa fidélité.

Cette prime est calculée, fonction de l'ancienneté, en pourcentage du salaire brut de base du salarié fixé *a minima* par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable ou de l'accord territorial, le cas échéant, et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
3 ans révolus	4 %
6 ans révolus	6 %
10 ans révolus	8 %
15 ans révolus	11 %

Les pourcentages ne s'additionnent pas entre eux.

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est pris par le salarié qui a soldé son droit à congés payés sur chaque période et qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes :

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
20 ans révolus	1 jour
25 ans révolus	2 jours
30 ans révolus	3 jours

Article 7 | Modification de l'article 8.1 sur la majoration des heures exceptionnelles pour travail le dimanche

Les organisations conviennent de remplacer l'article 8.1 par :

« Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives en complément du repos quotidien de 11 heures instauré par l'article L. 3131 du code du travail. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail du dimanche n'est possible que dans le respect des dispositions légales et réglementaires des articles L. 714-1 et suivants ainsi que R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Le salarié amené à travailler un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. La forme de cette contrepartie est au choix du salarié.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévues par l'entreprise. »

Article 8 | Modification de l'article 9.2 sur le logement mis à disposition par l'employeur

Les organisations conviennent de remplacer l'article 9.2 par :

« En complément des dispositions prévues par les conventions collectives nationales applicables, en dehors des cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié logé par l'employeur bénéficie d'un préavis dont la durée est portée à 2 mois si celle-ci est plus favorable.

Le logement attribué par l'employeur doit être distingué du logement loué dans le cadre de baux d'habitation. Le bail d'habitation signé entre l'employeur et un salarié est indépendant du contrat de travail. La rupture du contrat de travail n'entraîne pas, dans ce cas, la résiliation du bail. »

Article 9 | Modification de l'article 10.1 sur le congé enfant

Les organisations conviennent de remplacer l'article 10.1 par :

« En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficiera d'un congé spécifique dont les 2 premiers jours de chaque année civile, par enfant malade de moins de 16 ans, seront rémunérés. »

Article 10 | Modification de l'annexe I-3 sur la prime de fidélité estive

Les organisations conviennent de remplacer l'annexe I-3 par :

« Compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau en estive liées aux conditions d'estive et au temps de familiarisation nécessaire par le gardien de troupeau en estive et le chien de troupeau avec l'estive et le troupeau notamment, il est accordé une prime de fidélité spécifique au gardien de troupeau d'estive.

Cette prime est attribuée au gardien de troupeau d'estive qui accepte de revenir travailler chez le même employeur en saisons successives complètes.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base du salarié fixé *a minima* par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Nombre de saison successives complètes	Taux horaire brut de base	Nombre de saisons successives complètes	Taux horaire brut de base
2	0,50 %	12	5,5 %
3	1,0 %	13	6,0 %
4	1,5 %	14	6,5 %
5	2,0 %	15	7,0 %
6	2,5 %	16	7,5 %
7	3,0 %	17	8,0 %
8	3,5 %	18	8,5 %
9	4,0 %	19	9,0 %
10	4,5 %	20	9,5 %
11	5,0 %		

Cette prime spécifique ne s'additionne pas avec la prime prévue à l'article 5.1.1 du présent accord collectif. »

Article 11 | Ajout d'un article 10.2

Les organisations conviennent de rajouter un article 10.2 intitulé « Congés endométriose » qui stipule :

« À défaut de disposition nationale, le présent article a pour objet de permettre aux salariées souffrant d'endométriose de bénéficier d'un aménagement spécifique sous forme de jours d'absence rémunérés, tout en garantissant un accompagnement médical et organisationnel adapté.

Ainsi, chaque salariée concernée pourra bénéficier, sur production d'un certificat médical attestant de sa pathologie, d'un jour d'absence par mois au titre de l'endométriose. Ces jours sont cumulables sur une période maximale d'un trimestre civil, soit trois (3) jours consécutifs ou non durant le trimestre concerné. L'absence est rémunérée et ne donne lieu à aucun délai de carence.

Il est toutefois rappelé que le médecin du travail est un acteur central dans la prévention des risques professionnels liés à l'endométriose. Il peut proposer des modalités d'aménagements de poste adaptés. La salariée peut solliciter une visite médicale à son initiative pour discuter de sa situation.

En effet, l'endométriose constitue un enjeu global de santé au travail, dont les manifestations et les impacts varient selon les personnes ; elle peut ainsi nécessiter un accompagnement individualisé, relevant du rôle de la médecine du travail.

La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) a vocation à contribuer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail par la promotion de méthodes adaptées. »

Article 12 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Article 13 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version en deux exemplaires papier sont déposées à la DDETS PP 65.

Fait à Tarbes, le 18 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **9821** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**
(Tarn-et-Garonne)
(21 décembre 1977)

Avenant n° 96 du 18 novembre 2025

relatif à la révision complète de la convention collective du 21 décembre 1977
devenue accord collectif étendu

NOR : AGRS2697030M

IDCC : 7024, 7025, 9821

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn-et-Garonne ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Tarn-et-Garonne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020, IDCC 7024 et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 IDCC 7025.

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département du Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821) du 21 décembre 1977 étendue par arrêté du 1^{er} août 1978 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux, conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département du Tarn-et-Garonne ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant n° 96 se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu du Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821), qu'il renomme « Tarn-et-Garonne (ex-IDCC 9821) accord collectif territorial étendu du 21 décembre 1977 – avenant n° 96 ».

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

Article 1.1 | *Champ d'application*

Article 1.1.1 | *Professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités : les exploitations agricoles proprement dites, les exploitations d'élevage, de dressage, des exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, cultures maraîchères), les entreprises de travaux agricoles, les coopératives de cultures en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole à l'exception de celles effectuant exclusivement des opérations de déshydratation, à l'exclusion des exploitations de pépinières et d'horticulture (IDCC 8734), des exploitations forestières (IDCC 8731) et des parcs zoologiques (IDCC 7017).

Il est entendu que ces activités relèvent du champ professionnel de l'une des conventions collectives nationales applicables suivantes : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ou la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Article 1.1.2 | Géographique

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1.1 du département du Tarn-et-Garonne.

Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise

Le présent accord a vocation à compléter ou adapter, sur le champ d'application défini à l'article 1^{er}, les dispositions applicables de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, dite « PA/CUMA », ainsi que les dispositions de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 », dite « ETARF », à des fins de simplification et de lisibilité.

Cet accord s'applique donc dans le respect des dispositions d'ordre public légal, des accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicables et du cadre conventionnel sous réserve du respect du principe de faveur.

Ainsi, le présent accord s'applique dans le respect de l'article L. 2253-3 du code du travail nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles du présent accord.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause professionnelle en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

Article 1.3 | Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 1.4.1 | Commission de négociation

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel dans le champ de l'accord négocié.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 1.4.2 | Commission d'interprétation

La commission départementale mixte paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler

les litiges ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles représentatives.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : ddetspp@tarn-et-garonne.gouv.fr, ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse : DDETSPP 82, 140, avenue Marcel-Unal, 82000 Montauban – à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Tarn-et-Garonne (IDCC 9821) accord collectif territorial étendu ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariés et professionnelles représentatives de la présente commission.

En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission peut être assuré par un représentant de la DDETSPP 82 qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage

La commission de conciliation a pour mission de tenter de concilier les parties. Ainsi, les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail.

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4.2 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

Article 1.5 | Conditions de suivi

La commission de négociation mixte paritaire ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail, et de protection sociale complémentaire...

Article 1.6 | Révision, dénonciation

Article 1.6.1 | Révision

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales de salariés ou professionnelles représentatives.

En vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué. Les avenants de révision sont susceptibles d'ouvrir droit à opposition dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 1.6.2 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui précède la dénonciation est de 3 mois.

Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois. Cette garantie de rémunération s'entend au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception de la première phrase du deuxième alinéa du même article L. 242-1.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 1.7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2026.

Article 1.8 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version en deux exemplaires papier sont déposés à la DDETSPP 82.

Article 1.9 | *Promotion et valorisation de l'emploi agricole*

Afin de permettre le financement des actions de développement, de promotion et de valorisation de l'emploi salarié agricole, les employeurs et les salariés participent à ces actions grâce à une contribution fixée à 0,07 % du salaire brut et répartie de la façon suivante :

- part patronale : 54,16 % soit : 0,038 % du salaire brut ;
- part salariale : 45,84 % soit : 0,032 % du salaire brut.

Cette contribution est prélevée par la caisse de MSA Midi-Pyrénées Nord et reversée à l'association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture Tarn-et-Garonne (ANEFA Tarn-et-Garonne) chargée de mener ces actions.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et aux chapitres IV et V de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre VIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 | *Salaire (se référer à la grille nationale ou locale le cas échéant)*

Article 5.2 | *Frais professionnels*

Les frais professionnels engagés par le salarié à la demande de l'employeur font l'objet d'un remboursement sur présentation des justificatifs au plus tard à l'échéance de la paie.

Article 5.3 | *Primes et avantages divers*

Article 5.3.1 | *Prime et congé d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est destinée à récompenser la fidélité du salarié et à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté au sein d'une même entreprise, il lui est attribué une prime d'ancienneté qui récompense sa fidélité.

Ancienneté	Montant de la prime
Après 2 ans	1 %
Après 5 ans	2 %
Après 10 ans	3,5 %
Après 15 ans	5 %

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire brut du salarié. Les périodes prises en compte pour la prime d'ancienneté s'entendent pour une période d'emploi continue ou non dans la même entreprise avec prise en compte des arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet, à une maladie professionnelle ou à un congé maternité ou paternité.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire brut mensuel et fait l'objet d'un décompte spécial. Son versement est effectué lors de chaque paie.

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue ou non au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est octroyé au salarié qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes :

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
Après 20 ans	2 jours

Les jours de congé supplémentaires ne peuvent être pris qu'une fois par année de date à date suivant l'ouverture de ce droit.

Article 5.3.2 | Prime TAM et cadre

Il est accordé aux techniciens et agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres une prime annuelle.

Elle sera versée en une seule fois dans le délai d'un mois après la clôture du bilan.

Le montant de la prime est le suivant :

- agent de maîtrise : 1/2 mois de salaire brut de base ;
- technicien : 1/2 mois de salaire brut de base ;
- cadre : 1 mois de salaire brut de base.

La prime sera calculée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'année civile.

Article 5.3.3 | Avantage en nature frais d'emménagement

Les frais d'emménagement, après la période d'essai, des ouvriers permanents à temps complet, c'est-à-dire autres que les saisonniers et les ouvriers permanents à temps partiel, sont à la charge de l'employeur. Ils couvrent les frais de voyage de l'ouvrier et de sa famille et les frais de transport du mobilier dans la limite de 50 kilomètres.

Article 5.3.4 | Avantage en nature frais d'emménagement des TAM et cadres

Les frais d'emménagement et de voyage du technicien, agent de maîtrise, cadre et de sa famille lors de son installation ainsi que les frais de transport du mobilier sont pris en charge par l'employeur dans la limite de 100 km.

Au-delà de cette limite, les parties décideront de la prise en charge par l'un ou l'autre des intéressés.

Article 5.3.5 | Avantage en nature

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Ces avantages, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option.

L'évaluation des avantages en nature suivra le barème MSA en vigueur.

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Article 6.1 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adapté*

Le régime de prévoyance complémentaire applicable aux salariés agricoles non cadres est régi par les dispositions de l'accord sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres du Tarn-et-Garonne du 16 septembre 2009, annexé à la présente convention.

Le régime de complémentaire santé est régi par les dispositions de l'accord départemental d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres du Tarn-et-Garonne du 16 septembre 2009, annexé à la présente convention.

Le régime de prévoyance complémentaire et de santé applicable aux techniciens, agents de maîtrise et cadres de la production agricole est régi par les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Période d'essai adaptée*

La période d'essai du salarié en contrat à durée indéterminée est définie par les dispositions de la convention collective nationale applicable. Celle-ci ne se présume pas et doit être stipulée par écrit dans le contrat de travail.

La période d'essai de la convention collective nationale applicable à date de signature du présent accord n'est pas renouvelable.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | *Heures exceptionnelles pour travail le dimanche*

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures soit 35 heures continues. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail un dimanche n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié amené à travailler un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail.

Dans le respect du lien de subordination établi par le contrat de travail, l'employeur reste décisionnaire de la forme donnée à cette contrepartie après consultation des salariés et sous réserve du devoir d'égalité de traitement dans l'entreprise.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévu par l'entreprise.

Article 8.2 | *Heures exceptionnelles pour travail un jour férié*

Le travail un jour férié légal chômé n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. À l'exception des dispositions prévues pour le travail exceptionnel un 1^{er} mai.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles prévues par l'accord national 1981 sur la durée du travail, toute heure de travail effectuée un jour férié chômé ou le jour de la fête votive, donne lieu à une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base du salarié.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national 1981 sur la durée du travail.

Dans le respect du lien de subordination établi par le contrat de travail, l'employeur reste décisionnaire de la forme donnée à cette contrepartie après consultation des salariés et sous réserve du devoir d'égalité de traitement dans l'entreprise.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévu par l'entreprise.

La rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui fait suite, sauf autorisation d'absence.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 3 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours du mois ne peuvent pas dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | Préavis

Article 9.1.1 | Durée de préavis des techniciens, agent de maîtrise et des cadres

Dans le respect des modalités d'application prévue par la convention collective nationale applicable relatives au licenciement, sauf cas justifiant le licenciement immédiat, le préavis réciproque du salarié cadre est de 3 mois.

L'employeur qui n'observerait pas le préavis doit au salarié une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. Le salarié qui ne respecterait pas le préavis peut être tenu au versement de dommages-intérêts.

Toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception.

Article 9.2 | Indemnité de licenciement des techniciens, agent de maîtrise et des cadres

Dans le respect des modalités d'application de la convention collective nationale applicable, le technicien, l'agent de maîtrise, ou le cadre licencié, hors cas de faute grave ou lourde, bénéficie dans le cas ci-dessous, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année de présence avec un maximum de 12 mois. Cette indemnité est due en cas de suppression d'emploi ou de cessation d'exploitation.

Elle ne s'additionne pas avec toute indemnité prévue au titre pour la rupture du contrat de travail.

Article 9.3 | Heures pour recherche d'emploi

Dans les mêmes conditions, les dispositions de l'article 9.4 de la convention collective nationale production agricole CUMA, sont adaptées ci-après :

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi est élevé à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une au choix de l'employeur et l'autre au choix du salarié.

Ces deux demi-journées peuvent être groupées à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Ce droit cesse dès le moment où le salarié a trouvé du travail.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | Congés pour événements familiaux

Dans le respect des modalités d'application prévues par la convention collective nationale applicable, en lieu et place, il est accordé au salarié :

- 3 jours de congé pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours en cas de décès d'une des personnes suivantes :
 - enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - personne de moins de 25 ans à votre charge effective et permanente.

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil : 8 jours.

À partir d'un an d'ancienneté continu, il est accordé au salarié 2 jours supplémentaires pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ce qui porte le congé pour événement familial ayant pour cause le décès à 5 jours sauf pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans lorsque le salarié a acquis un an d'ancienneté.

Article 10.2 | Santé et sécurité

Les salariés effectuant des travaux pénibles, dangereux ou salissants, bénéficieront d'une majoration de salaire dont le taux devra être indiqué dans le contrat de travail écrit.

Les arrêtés du 23 juillet 1947 et du 3 octobre 1985 fixent les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants.

Article 10.3 | Matériel de travail

Le matériel utilisé est entretenu de façon appropriée. Les éléments de protection individuelle et le matériel nécessaire aux travaux sont fournis par l'employeur. Les employeurs fournissent une tenue imperméable et une paire de bottes à chacun de leurs salariés.

Ils restent la propriété de l'entreprise et doivent être restitués par le salarié en bon état d'entretien, le jour même où il cesse ses fonctions, et ce, pour quelque cause que ce soit.

Chapitre 11 Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Montauban, le 18 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8216** | **EXPLOITATIONS VITICOLES**
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

Avenant n° 220 du 13 octobre 2025

NOR : AGRS2697035M

IDCC : 7024, 8216

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

Syndicat général des vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;

Fédérations départementales des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du syndicat général des vignerons de la Champagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à assurer la mise en conformité de l'article 64 relatif à la garantie incapacité de travail, invalidité et décès, conformément aux évolutions réglementaires. Les modifications et amendements apportés dans le présent avenant sont signalés en gras afin de faciliter leur identification et leur lecture.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Le présent avenant vise également à supprimer l'article 64 *bis*, lequel est obsolète.

Article 1^{er}

L'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » est modifié comme suit dans le présent avenant :

« Il est institué, au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Est donc rendue obligatoire, pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, la souscription d'un contrat de garanties collectives de prévoyance auprès d'un organisme d'assurance habilité de leur choix.

Ce contrat doit couvrir les risques incapacité, invalidité et décès, à un niveau au moins équivalent aux dispositions suivantes :

a) Garantie incapacité de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, ou pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés non cadres remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales et bénéficiant des dispositions des articles 62 et 63, perçoivent des indemnités journalières complémentaires à compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à l'expiration de la période d'indemnisation à la charge de l'employeur soit à compter du 151^e jour de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation MSA comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Contrôle médical

L'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle médical exceptionnel auprès du salarié ayant fait une demande d'indemnisation au titre de l'incapacité de travail et ce afin que l'organisme assureur puisse constater son incapacité de travail.

Dans le cadre de ce contrôle médical, l'organisme d'assurance pourra demander au salarié de faire établir, par son médecin traitant, un certificat médical, lequel sera envoyé sous pli confidentiel à l'adresse d'un médecin dûment mandaté par l'organisme d'assurance. Au vu de ce certificat médical, l'organisme d'assurance pourra exercer un contrôle et nonobstant les dispositions du règlement relatives aux conditions et aux modalités d'indemnisation de la garantie incapacité de travail, les prestations susceptibles d'être servies par l'organisme d'assurance peuvent être suspendues ou supprimées.

Le refus de satisfaire aux contrôles médicaux, l'utilisation de documents inexacts ainsi que les fausses déclarations ayant pour objet d'induire l'organisme d'assurance en erreur sur les effets et les suites de la maladie ou de l'accident, entraînent la perte de tout droit aux prestations de l'organisme d'assurance.

b) Garantie invalidité

À compter du 1^{er} jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 6 mois d'ancienneté continue, les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la mutualité sociale agricole.

Son montant (sous déduction de la pension ou de la rente MSA et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 30 % du salaire mensuel brut de référence. Celui-ci est égal au 1/12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date d'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale.

Les pensions d'invalidité en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au paragraphe « d) Dispositions communes ».

Les revalorisations de cette prestation sont effectuées en fonction des taux de revalorisation fixés annuellement par l'organisme d'assurance.

c) Garantie décès

Les salariés non cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès. Le risque décès est couvert par une garantie décès spécifique aux salariés non cadres des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme d'assurance une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié ;
- aux héritiers du salarié.

Le salaire brut pris en compte est celui des 12 derniers mois précédant le décès et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un Pacs ou le concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou ayant au moins un enfant en commun avec le salarié décédé, sont assimilés à un conjoint non séparé de corps.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois (continus ou non) d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle dont le montant est défini dans le contrat d'assurance.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

La valeur du point est égale à celle du point de l'organisme d'assurance revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le

décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

5. Maintien de la garantie décès et invalidité en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

Les garanties décès et invalidité sont maintenues aux salariés sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

d) Dispositions communes

1. Cotisations

La garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 10 % à la charge de l'employeur ;
- 90 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie invalidité est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 25 % à la charge de l'employeur ;
- 75 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées après 6 mois d'ancienneté continue du salarié.

La garantie décès est financée par une cotisation ainsi répartie :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Les cotisations sont appelées dès le premier jour d'embauche du salarié.

2. Principe de solidarité

Les exploitations et CUMA viticoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif de prévoyance, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, peuvent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement.

3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, le demandeur d'emploi doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations demandées sont dues. »

Article 2

L'article 64 *bis* « Prise en compte du recul de l'âge en départ à la retraite » est supprimé.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8733** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

Convention collective départementale

IDCC : **9811** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Tarn)
(6 mai 2002)

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

Accord du 4 juillet 2025

NOR : AGRS2697049M

IDCC : 7024, 8733, 9811

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn
(FDSEA 81) ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
du Tarn et de la Haute-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Occitanie ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement commun en faveur du développement de l'attractivité des métiers agricoles, enjeu stratégique pour l'avenir des territoires ruraux et la pérennité des exploitations, et plus globalement des entreprises agricoles.

Conscients des défis liés au renouvellement des générations, à la fidélisation des salariés et à la valorisation des parcours professionnels, ils entendent donner aux entreprises et aux salariés les moyens concrets d'agir, en s'appuyant sur des outils collectifs et des dispositifs mutualisés.

Dans cette dynamique, les partenaires sociaux s'appuient sur l'action de l'ANEFA du département visé par le présent accord, qui œuvre au quotidien sur les territoires pour :

- promouvoir les métiers agricoles auprès de tous les publics ;
- soutenir la formation et l'insertion professionnelle ;
- et renforcer la visibilité et l'image du secteur.

L'accord qui suit s'inscrit pleinement dans cette ambition : il vise à renforcer l'attractivité de la branche en territoire en proposant des dispositifs concrets, accessibles et adaptés aux réalités du terrain, dans une logique de solidarité, de proximité et d'efficacité.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable :

- sur le département du Tarn : aux entreprises et exploitations de la production agricole qui relèvent de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) ;
- sur le département de la Haute-Garonne : aux CUMA qui relèvent de la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Article 2 | Modalités d'application

Les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés « les employeurs ») appliquent de façon obligatoire le présent accord.

Toutefois, les dispositions de ce présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions de même objet en vigueur dans le champ visé par le présent accord et qu'il vient alors compléter.

Article 3 | Entrée en vigueur, durée et réexamen

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 18^e jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté d'extension.

La commission paritaire ou mixte paritaire se réunira au moins 1 fois par an pour suivre l'application du présent accord et négocier les éventuelles évolutions nécessaires qui assure également le rôle de comité de suivi.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue respectivement par les articles L. 2222-5, L. 2222-6 et L. 2261-7 à L. 2261-13 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des organisations représentatives syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunira alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois (3) mois.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles se réunit alors dans un délai d'un (1) mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de trois (3) mois.

L'accord dénoncé continue donc à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un (1) an à compter de l'expiration du préavis de trois (3) mois.

Article 5 | Appui à l'action de l'ANEFA territoriale

Pour permettre à l'ANEFA territoriale relevant du champ d'application du présent accord de mener à bien sa mission sur le territoire, les partenaires sociaux la dotent d'une ressource financière exclusivement dédiée à sa mission.

Ce financement est assuré par une cotisation patronale de 0,05 % et une cotisation salariale de 0,05 % assise sur l'ensemble des salaires entrant dans le champ d'application du présent accord.

Le recouvrement de cette cotisation est confié à la mutualité sociale agricole en charge sur le territoire visé.

Pour le département du Tarn, les cotisations seront reversées à l'ANEFA du Tarn, située 96, rue des Agriculteurs, 81011 Albi Cedex 9.

Pour le département de la Haute-Garonne, les cotisations seront reversées à l'ANEFA de la Haute-Garonne.

À défaut d'ANEFA sur le département, les cotisations seront reversées à l'ANEFA Occitanie afin de mener des actions en faveur du département cotisant.

Article 6 | Comité paritaire de suivi

Il est institué un comité paritaire de suivi qui a pour mission de suivre les actions déployées sur l'année par l'ANEFA départementale en lien avec l'article 5 du présent accord et se réunit au moins 1 fois par an.

Il peut formuler un avis et des préconisations à la commission paritaire régionale emploi en Occitanie (CPRE) qui fixe les orientations spécifiques applicables aux ANEFA départementales de la région.

Article 7 | *Extension*

Le présent accord est conclu par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives qui composent la commission paritaire dans le champ d'application considéré, essentiellement constitué de très petites entreprises.

Ce champ d'application relève de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les organisations qui composent la commission paritaire demandent à la partie la plus diligente de notifier le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, et demandent l'extension du présent accord à l'expiration du délai d'opposition.

Fait à Albi, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES**
(Gers)
(12 juin 1954)

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

Avenant n° 128 du 30 janvier 2026 relatif à un congé pour endométriose

NOR : AGRS2697051M

IDCC : 7024, 9321

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;
Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT Agri-Agro du Gers ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

d'autre part,

La commission mixte paritaire agricole du Gers s'est réunie pour poursuivre les négociations relatives à l'accord collectif territorial « Gers (ex-IDCC 9321) accord collectif territorial étendu du 12 juin 1954 – avenant n° 125 du 20 juillet 2023 PA CUMA ». Les partenaires sociaux ont décidé d'inclure un nouvel article relatif à un congé pour les salariées souffrant d'endométriose.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du chapitre 10 « Conditions de travail »

Le chapitre 10 est ainsi complété :

« Article 10.4 | Congés endométriose

L'endométriose constitue un enjeu global de santé au travail, dont les manifestations et les impacts varient selon les personnes.

Le présent article a pour objet de permettre aux salariées souffrant d'endométriose de bénéficier d'un aménagement spécifique sous forme de jours d'absence rémunérés, tout en garantissant un accompagnement médical et organisationnel adapté.

Ainsi, chaque salariée concernée peut bénéficier, sur production d'un certificat médical, renouvelé annuellement, attestant de sa pathologie, d'un jour d'absence par mois au titre de l'endométriose. Ces jours sont cumulables sur une période maximale d'un trimestre civil, soit trois (3) jours consécutifs ou non durant le trimestre concerné. L'absence est rémunérée.

La salariée informe son employeur de son absence.

Il est rappelé que le médecin du travail est un acteur central dans la prévention des risques professionnels liés à l'endométriose et la salariée peut solliciter une visite médicale à son initiative pour discuter de sa situation. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Dépôt et extension

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version papier en deux exemplaires sont déposées à la DDETS PP 32.

Fait à Auch, le 30 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9341 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Hérault)
(28 février 1952)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

Avenant n° 4 du 18 novembre 2025

NOR : AGRS2697038M

IDCC : 7024, 9341

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA CFDT de l'Hérault ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière de la CGT de l'Hérault
FNAF CGT ;

Syndicat CFTC des travailleurs de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord territorial des exploitations agricoles et des CUMA de l'Hérault du 27 mars 2023, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer la valeur de la prime panier pour l'année 2026.

Ainsi, les partenaires sociaux se sont accordés pour modifier l'accord territorial des exploitations agricoles et des CUMA de l'Hérault du 27 mars 2023 comme suit.

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2026, la valeur de la prime de panier est portée à 2,66 €.

Article 2

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DDETS, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Lattes, le 18 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 5 du 25 septembre 2025

NOR : AGRS2697033M

IDCC : 7025

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

**Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est ;
Union forestière de la région Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au 1^{er} avril 2021, l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers – CCN ETARF (IDCC 7025) – a transformé, pour les entreprises de son champ professionnel, la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges (IDCC 8415) en accord collectif étendu.

Cet accord étendu complète la CCN ETARF (IDCC 7025), conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, et tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Les partenaires sociaux ont marqué leur volonté de poursuivre le dialogue social au niveau territorial en signant l'avenant n° 1 du 5 août 2021 à l'accord collectif du 1^{er} avril susmentionné venant compléter les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Cette modification a été entérinée par l'avenant n° 7 du 12 avril 2022 à la CC du 11 mars 2016 (IDCC 8415) et par l'avenant n° 5 du 12 mai 2022 à la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Le champ d'application de cet accord collectif concerne exclusivement le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs, du fait de son rattachement à la CCN ETARF.

La poursuite du dialogue social s'est étendue à l'ensemble de la région Grand Est, pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers sylviculteurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les entreprises de travaux forestiers, les forestiers privés au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exclusion des salariés des exploitants forestiers scieurs agricoles.

Le présent accord s'applique aux entreprises dont le siège et/ou leur(s) établissement(s) se situe(nt) dans la région Grand Est : Ardennes, Aube, Marne, Haute-Marne, Bas-Rhin, Haut-Rhin, Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

Article 2 | Intitulé

Le présent accord s'intitule « Accord collectif du 25 septembre 2025 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés de la région Grand Est – CCN ETARF (IDCC 7025) ».

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La demande en révision de l'accord modifié par le présent accord, si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, peut être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord ainsi modifié.

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les article(s) concerné(s).

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible après la date de présentation de la lettre recommandée.

Article 5 | Dénonciation

La dénonciation de l'accord intervient selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

Article 6 | Commission d'interprétation ou de négociation

Article 6.1 | Interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales.

La commission se réunit dans le délai minimum de 15 jours et maximum 30 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente. Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

L'existence de cette commission d'interprétation ne remet pas en cause la possibilité de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale ETARF, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 6.2 | Négociation

La commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

La commission paritaire pourra se réunir sous sa forme mixte.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 7 | Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par l'accord collectif.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord.

Article 8 | Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 9 | Révision des salaires

Les organisations liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque accord révisant la grille de salaires de la convention collective nationale.

La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales, et joints en annexe B du présent accord.

Article 10 | *Emploi des jeunes travailleurs*

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans.

L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153-40 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

Article 11 | *Aménagement de l'horaire de travail*

Après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, ou par référendum et information de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours ;
- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires collectifs et/ou individuels.

Article 12 | *Repos hebdomadaire*

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Le travail du dimanche et des jours fériés est exceptionnel. Il ne peut se produire qu'en vue de la prévention ou de la lutte contre les sinistres.

Article 13 | *Jours fériés*

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les dispositions particulières aux départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation – Vendredi saint et 26 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire, dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement, à l'occasion de chaque paie, par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation, sauf pour les bûcherons-tâcherons des départements de Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, pour qui cette indemnité est de 4,29 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 14 | Majorations de salaire

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié donnent lieu à majoration de 100 % du salaire horaire de base.

Les heures effectuées exceptionnellement la nuit donnent lieu à une majoration de 100 %.

Les majorations pour heures de nuit, les majorations pour travaux effectués le dimanche et les majorations pour jours fériés travaillés ne se cumulent pas.

Article 15 | Congés payés

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

Si un événement familial, ouvrant droit à congé pour événements familiaux prévu par le code du travail, ou par la CCN ETARF IDCC 7025, intervient pendant une période de congés payés, cette dernière est prolongée d'autant.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf. les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise, perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise.

Article 16 | Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général.

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions, il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires, nationales ou régionales, des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord collectif, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Article 17 | *Préavis ou délai-congé*

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

Catégories de personnel	Licenciement < 2 ans d'ancienneté	Licenciement 2 ans d'ancienneté	Démission
Ouvriers et employés	1 mois	2 mois	8 jours
Agents de maîtrise	2 mois	2 mois	15 jours
Cadres	3 mois	3 mois	1 mois

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

Article 18 | *Équipements de sécurité*

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel. En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 19 | Médecine du travail

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail pendant leurs horaires habituels de travail.

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tâcherons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 20 | Contrat de travail forestier

Les salariés peuvent être rémunérés à l'heure ou la tâche, comme prévu dans le présent article. Il est important de rappeler que :

- lorsqu'un employeur rémunère les travailleurs qu'il emploie à la tâche, les modalités de détermination de la rémunération sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- la rémunération à la tâche ne pourra être inférieure au minimum conventionnel.

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron-tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour des travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron-tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

Article 21 | Conditions générales du travail à la tâche

Qualité des tâcherons

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs. Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

Obligations réciproques

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

Travaux accessoires ou exceptionnels

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc.

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

Qualité du travail

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

Conditions de réception

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

Article 22 | *Salaires minimaux*

Les salariés à temps plein sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés visés à l'article 1^{er} du présent accord, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe A du présent accord, relatif aux rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés ; cette annexe est établie sur les bases de la classification professionnelle figurant à l'annexe I de la CCN ETARF.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe B du présent accord.

Article 23 | *Prime d'ancienneté du personnel au temps*

Sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet, une prime d'ancienneté est versée à chaque salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Chaque année civile complète au service de l'entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'attribution de la prime d'ancienneté dont le taux est révisable au 1^{er} janvier.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté correspond à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné, fixé comme suit :

- 1 % à partir de la 2^e année d'ancienneté ;
- 2 % à partir de la 3^e année d'ancienneté ;
- 3 % à partir de la 5^e année d'ancienneté ;
- 5 % à partir de la 7^e année d'ancienneté ;
- 7 % à partir de la 10^e année d'ancienneté ;
- 8 % à partir de la 11^e année d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Article 24 | *Prime de salissure*

Un dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé à 5 MG par mois. En cas d'absence sur le mois complet, ladite prime n'est pas versée.

Cet article s'applique sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

Article 25 | Gratification honorifique

Une gratification est versée aux salariés promus par arrêté préfectoral ou arrêté du ministère du travail au titre de la médaille du travail, en considération de l'ancienneté de leurs services honorables.

Cette gratification est calculée à raison de 10 euros au minimum, par année cumulée d'ancienneté. Le coût de la médaille est pris en charge par l'entreprise, sous réserve qu'il n'existe pas déjà dans l'entreprise un dispositif ayant le même objet.

En cas d'octroi de deux médailles en une seule promotion, la gratification accordée par l'employeur correspond à celle de la médaille la plus haute.

Article 26 | Paiement des salaires

Personnel mensualisé

Le paiement de la rémunération doit être effectué à échéances régulières, une fois par mois et au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires.

Personnel à la tâche

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5^e du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

L'employeur veillera à ce que, en aucun cas, il ne s'écoule plus d'un mois entre deux réceptions consécutives.

Article 27 | Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

Article 28 | Retraite supplémentaire

Les salariés non cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire obligatoire institué par l'accord national du 8 octobre 2020, sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points, pour les salariés non cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN IDCC 7025).

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite supplémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'Agirc, sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 29 | Dépôt. Extension

Le présent avenant est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités – DREETS.

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 30 | Date d'application

L'entrée en vigueur du présent accord s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, au 1^{er} septembre 2026.

Fait à Nancy, le 25 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1^{er} du présent accord, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de l'annexe 1 relative à la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020, ainsi que de l'annexe 2 de cette même convention, relative aux grilles de rémunération, sauf grilles plus favorables au niveau territorial.

Les articles concernés de la grille des rémunérations de l'annexe II de la CCN ETARF IDCC 7025 sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (art. 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF).

A.7. Prime de salissure : le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

Annexe B Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l’affiche 1 du présent accord, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération minimaux suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,85
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	8,04
– sans mise en andain	6,90
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
– avec mise en andain	8,26
– sans mise en andain	6,80
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	8,84
– sans mise en andain	7,15
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	9,51
– sans mise en andain	7,47

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,60
– sans mise en andain	5,13

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	7,77
Coupe à blanc étoc	7,47

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
– journée en régie sans machine	90,88
– journée en régie avec machine	86,70

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

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

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 1 du 4 novembre 2025

NOR : AGRS2697048M

IDCC : 7025

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Bourgogne-Franche-Comté (FREDT),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'extension du présent accord collectif, les partenaires sociaux souhaitent réécrire certaines dispositions de l'accord pour lever les réserves ou exclusions faites lors de l'extension.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | *Modification de l'article 1.5*

L'article 1.5 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.5 | *Révision de l'accord collectif*

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.3 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale se réunit alors dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 du code du travail. »

Article 2 | Modification de l'article 1.7

L'article 1.7 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 1.7 | Suivi de l'accord collectif

Le suivi et la renégociation du présent accord sont assurés par la commission mixte ou paritaire telle que prévue à l'article 1.3 ci-dessus. »

Article 3 | Modification de l'article 2.2

L'article 2.2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2.2 | Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DREETS du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Bretenière, le 4 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : 8211 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

Avenant n° 1 du 12 novembre 2025
portant extinction de l'accord du 9 mars 1992
relatif aux exploitations forestières de Champagne-Ardenne

NOR : AGRS2697046M

IDCC : 7025, 8211

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1^{er} avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur

au 1^{er} septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne du 9 mars 1992 (IDCC 8211) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. Il est rappelé que la fédération nationale du bois (FNB) a dénoncé cet accord le 14 novembre 2018 et que ce dernier était toujours applicable aux propriétaires forestiers.

À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord territorial collectif étendu concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne du 9 mars 1992 (IDCC 8211) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

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

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} septembre 2026.

Fait à Nancy, le 12 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8421** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Alsace)**
(18 juin 1975)

(Étendue par arrêté du 10 août 1976,
Journal officiel du 14 septembre 1976)

Avenant n° 122 du 12 novembre 2025

portant extinction de l'accord du 18 juin 1975
concernant les exploitations forestières de la région Alsace

NOR : AGRS2697044M

IDCC : 7025, 8421

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1^{er} avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur

au 1^{er} septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les exploitations forestières de la région Alsace du 18 juin 1975 (IDCC 8421) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord territorial collectif étendu concernant les exploitations forestières de la région Alsace (IDCC 8421) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

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

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} septembre 2026.

Fait à Nancy, le 12 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8422** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Alsace)**
(14 février 2008)
(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

Avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février 2008

NOR : AGRS2697037M

IDCC : 7025, 8422

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

Entrepreneurs des territoires d'Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT Grand Est ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Union syndicale régionale Alsace agro-alimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités connexes FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020

(IDCC 7025), de mettre en conformité la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422).

Cet avenant de séparation de champ professionnel a pour objectif d'actualiser les dispositions de l'accord territorial étendu uniquement pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Par voie de conséquence cet avenant ne concerne pas les exploitations agricoles et CUMA qui continueront à appliquer les dispositions de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422) dans la version en vigueur jusqu'à l'avenant n° 17 inclus.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu complète les stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément au préambule de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises en commission paritaire mixte et en commission paritaire afin de négocier le présent avenant.

Cet avenant à l'accord collectif territorial étendu se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422), devenue le 1^{er} avril 2021 un accord collectif territorial des exploitations et entreprises agricoles du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

L'objet du présent avenant est d'apporter des stipulations spécifiques ou non définies par la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 ou par les accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

Par ailleurs, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises du champ professionnel, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour vocation d'opérer une séparation de champ entre la production agricole CUMA et les entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant leur siège social dans les départements du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin à l'occasion de travaux effectués dans ou en dehors de ces deux départements.

Article 3 | Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2, 1° du code rural et de la pêche maritime visée dans la convention collective nationale IDCC 7025.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dénonciation

Conformément aux dispositions du code du travail, la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés totalement ou partiellement par les parties signataires.

En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues par le code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Article 6 | Révision

La demande de révision de l'accord peut être engagée à tout moment :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans son champ d’application et signataires ou adhérentes de ce texte.

À l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord a été conclu :

- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans le champ d’application de l’accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DREETS Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s’applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d’y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s’ouvrent au plus tard dans le délai d’un mois suivant la date de notification de la demande à l’ensemble des parties.

Article 7 | Commission paritaire

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d’application visé par le présent accord.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d’employeurs reconnues représentatives en application de l’accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l’accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 8 | Commission paritaire interdépartementale d’interprétation

Les parties décident de maintenir une commission paritaire interdépartementale d’interprétation dont le siège est fixé au siège de EDT Alsace dans les conditions prévues par les articles L. 2522-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire interdépartementale d’interprétation, chargée de régler les différends nés de l’interprétation du présent accord se réunira à la demande d’une organisation syndicale de salariés ou patronale.

Elle sera composée d’un représentant des organisations patronales signataires et représentatives et d’un représentant de chaque organisation syndicale signataire et représentative de salariés.

La présidence, dont la durée est limitée à un an, est assurée alternativement par le représentant d’un syndicat de salariés et par le représentant d’un syndicat d’employeurs, choisi par chaque délégation parmi ses délégués. Le directeur régional de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Grand Est ou son représentant peut siéger à titre consultatif aux réunions de la commission paritaire d’interprétation.

Le secrétariat est assuré par EDT Alsace.

Elles se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend d’interprétation par lettre recommandée adressée au secrétariat.

L’audition des parties se fera conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les décisions de la commission paritaire interdépartementale d’interprétation sont prises à la majorité des membres présents ou représentés et feront l’objet d’un procès-verbal

d'interprétation totale ou partielle, de non-accord ou d'ajournement selon le cas. Elles seront notifiées aux intéressés dans un délai de 30 jours maximum.

Chapitre II Droit syndical et comité social et économique

Article 9 | Participation aux réunions syndicales et paritaires

Sauf cas de force majeure (événement imprévisible, irrésistible et extérieur), il est accordé à tous les salariés qui en font la demande trois jours à l'avance, le temps nécessaire pour assurer leur mission syndicale en dehors de l'entreprise ainsi que pour assister aux diverses commissions pour lesquelles ils sont mandatés. Ces absences doivent être justifiées par la présentation de convocation ou demande écrite de l'organisation syndicale.

Les conditions de participation et d'indemnisation des représentants salariés dans les commissions et instances paritaires agricoles sont prévues par l'accord national sur le financement de la négociation collective en agriculture de 1992 et/ou par les accords constitutifs des instances ou de leur règlement.

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, devant parvenir à l'employeur quinze jours avant la réunion, les salariés pourront obtenir un congé non rémunéré, pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation.

Article 10 | Financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique

Le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,50 % des salaires bruts. Au moment de sa mise en place, la contribution de l'entreprise ne pourra être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux activités sociales et culturelles de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité social et économique.

Chapitre III Suspension, réintégration, priorité d'embauche et période d'essai

Article 11 | Suspension, réintégration, priorité d'embauche

Toute interruption de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel ne peut constituer à elle seule un motif légitime de rupture du contrat de travail.

Ce n'est que dans le cas où l'absence prolongée ou répétée du salarié désorganise le fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation et impose son remplacement que le contrat peut être rompu sous respect des conditions suivantes :

Le contrat ne peut être rompu avant l'expiration d'une période dite de garantie d'emploi de 6 mois consécutifs. Dès guérison ou consolidation de la blessure, pendant ou à l'issue de la période de 6 mois susvisée, le salarié reprend son dernier emploi.

Pour une ancienneté supérieure à 5 ans de service continue, cette garantie d'emploi est portée à 9 mois.

Si l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté dure plus de 6 ou 9 mois selon le cas, le contrat peut être rompu. S'il l'est par l'employeur, le salarié conserve une priorité d'embauche pendant les six mois suivant l'expiration de la période susvisée. Le salarié licencié pour absence(s) prolongée(s) ou répétée(s) due(s) à la maladie, a droit au paiement de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions du code du travail.

Article 12 | Période d'essai

En matière de période d'essai, il est fait application des dispositions du droit local en vigueur en Alsace-Moselle.

Chapitre IV Rémunérations

Article 13 | Rémunérations et accessoires de rémunérations

Pour l'actualisation des rémunérations et des accessoires de rémunération, la commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunira à chaque revalorisation du Smic et au moins une fois par an, au plus tard dans le mois qui suit la parution du décret de revalorisation du Smic.

À cette occasion, la partie patronale adressera aux organisations de salariés, un mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima.

Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins quinze jours avant la date prévue pour la réunion.

Article 14 | Prime d'ancienneté

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise, il est versé mensuellement à chaque salarié une prime d'ancienneté établie comme suit :

% de salaire mensuel brut	Période d'acquisition exprimés en année de services continus
0 %	De 0 à 2 ans révolus
2 %	De 2 à 4 ans révolus
3 %	De 4 à 9 ans révolus
4 %	De 9 à 14 ans révolus
5 %	De 14 à 20 ans révolus
6 %	Au-delà de 20 ans révolus

Le changement de tranche s'effectue le mois suivant la date d'acquisition de la nouvelle tranche d'ancienneté.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul de la durée de service les événements suivants :

- les absences injustifiées ;
- les congés sans soldes ;
- les congés sabbatiques ;
- les congés de création d'entreprises.

Le temps d'apprentissage est compté pour le calcul de l'ancienneté.

Article 15 | Prime d'assiduité

À défaut d'une prime ayant le même objet dans l'entreprise et afin de valoriser la présence et l'assiduité des salariés, une prime d'assiduité d'un montant annuel de 92 minimum garanti. Cette dernière est versée trimestriellement (soit 23 minimum garanti par trimestre) aux salariés à temps complet ou à temps partiel au *pro rata temporis* pour ces derniers, justifiant de 12 mois de services continus au sein de l'entreprise. Cette prime est versée à l'ensemble du personnel

à l'exception des cadres et est versée intégralement en cas de présence continue au cours du trimestre.

Le versement de cette prime d'assiduité ne se cumule pas avec toute autre gratification ou prime de même nature.

Les absences ci-après mentionnées ne donneront pas lieu au versement de la prime d'assiduité dans le trimestre :

- arrêt de travail pour maladie non professionnelle à partir du 4^e jour d'absence dans le trimestre ;
- absences injustifiées dès le 1^{er} jour ;
- congé sans solde dès le 1^{er} jour ;
- congé sabbatique dès le 1^{er} jour ;
- congé pour création d'entreprise dès le 1^{er} jour ;
- congé d'enseignement, de recherche et d'innovation dès le 1^{er} jour ;
- tout retard répété au-delà d'une demi-heure et n'ayant pas fait l'objet d'une information à l'employeur ou son représentant dans la journée et ayant été notifié.

Article 16 | Périodicité de la paie

Le salaire est versé au moins une fois par mois, et en tout cas avant le cinquième jour ouvré suivant l'échéance de chaque mois civil.

Article 17 | Bulletin de paie

Conformément à l'article L. 3243-2 du code du travail, un bulletin de paie est obligatoirement remis au salarié lors du paiement du salaire. Avec l'accord de celui-ci, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 18 | Remboursement de frais

Les salariés qui sont tenus d'utiliser leur véhicule personnel pour le service de l'employeur et à sa demande, sont indemnisés selon le barème publié sur le site de l'Urssaf.

Chapitre V Durée du travail

Article 19 | Astreintes

19.1. Définition

L'astreinte est définie par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention sera considérée comme un temps de travail effectif.

19.2. Organisation des astreintes

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve en ce cas que le salarié en soit averti en toute hypothèse au moins un jour franc à l'avance.

19.3. Indemnisation des astreintes

L'astreinte est indemnisée sous forme de compensation financière comme suit :

- 1 heure du salaire de base brut pour une astreinte de jour entre 6 heures et 21 heures ;
- 2 heures du salaire de base brut pour une astreinte de nuit entre 21 heures et 6 heures ;
- 3 heures du salaire de base brut pour une astreinte de 24 heures.

19.4. Indemnisation du trajet en cas d'utilisation du véhicule personnel

Dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel, le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au lieu d'intervention et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème publié sur le site de l'Urssaf.

Ce temps de trajet est considéré comme temps de travail effectif.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'astreintes effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation financière correspondante.

Article 20 | *Travail du dimanche*

Nombre de dimanches travaillés dans l'année civile	De 1 à 5	Plus de 5
Majoration	25 %	50 %

Cette majoration est cumulable uniquement avec celle résultant des heures supplémentaires ou seront remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Article 21 | *Travail de nuit exceptionnel*

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle et doit rester exceptionnel. Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Les travaux exceptionnels de nuit, c'est-à-dire ceux exécutés entre 21 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration du salaire horaire de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

Article 22 | *Liste des jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- Toussaint ;
- 11 novembre ;
- Noël,

auxquels se rajoutent 2 jours fériés locaux (droit local Alsace-Moselle) :

- Vendredi saint ;
- Saint-Étienne.

Cette liste est purement indicative et est susceptible de modifications en fonction des évolutions législatives.

Article 23 | Rémunération des jours fériés travaillés

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1^{er} mai où la rémunération des heures effectuées sera alors doublée, les heures de travail effectuées seront payées sur la base horaire normale majorée de 25 % ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Cette majoration est cumulable avec celles résultant des heures supplémentaires.

Lorsque le jour férié travaillé tombe un dimanche, c'est la majoration la plus favorable qui s'applique.

Chapitre VI Congés pour événements familiaux

Article 24 | Congés pour événements familiaux

En complément des dispositions prévues par la convention collective nationale mentionnée en préambule et par le code du travail, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- 3 jours : décès d'un grand-parent ;
- 1 jour : décès d'un arrière-grand-parent.

Ces journées d'absence exceptionnelle devront être prises dans un délai raisonnable concomitant avec l'évènement ayant donné droit au congé, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour déterminer la durée du congé annuel payé.

Chapitre VII Dispositions relatives à la cessation du contrat de travail

Article 25 | Préavis en cas de démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis. Sa durée est de :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	15 jours	15 jours
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	4 semaines	6 semaines	6 semaines

Article 26 | *Préavis en cas de licenciement*

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde, un préavis est appliqué de la manière suivante :

Non-cadre	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	8 jours	1 mois	2 mois
TAM	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	15 jours	1 mois	2 mois
Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Durée du préavis	1 mois	2 mois	4 mois

Article 27 | *Autorisations d'absences pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié de niveau I à IV a droit à des absences autorisées non rémunérées au moins égale à 2 demi-journées par semaine. Elles sont proratisées selon la durée du travail des salariés à temps partiel.

Elle est rémunérée en cas de licenciement économique si le salarié n'adhère au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Pour un cadre, l'autorisation d'absences ci-dessus visée est portée à :

Cadre I et II	De 0 à 6 mois	De 6 mois à 2 ans	Au moins de 2 ans
Autorisation d'absence	4 jours	8 jours	16 jours

Ces autorisations d'absences doivent être fractionnées en plusieurs périodes dont la durée ne peut excéder 4 jours consécutifs en accord avec l'employeur.

Article 28 | *Indemnité de départ volontaire à la retraite*

Pour les non-cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

Pour les TAM et cadres, le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le délai de préavis et le salaire à prendre en compte sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Le salaire de référence sera calculé en prenant soit 1/3 des 3 derniers mois ou le 12^e des 12 derniers mois au plus favorable.

Chapitre VIII Apprentissage

Article 29 | Apprentissage

L'apprenti peut prétendre à un congé supplémentaire payé de 5 jours ouvrables à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'enseignement technologique prévu dans le contrat d'apprentissage, afin de se préparer à l'examen de fin de cycle.

Chapitre IX Retraite complémentaire

Article 30 | Retraite complémentaire

Sous réserve de régimes et modalités conventionnels applicables avant 2002, tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- les salariés cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- ou auprès de tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7, rue du Regard, 75006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

Chapitre X Dispositions finales

Article 31 | Entrée en vigueur. Dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet au plus tôt le 1^{er} juillet 2026.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial étendu sera déposé auprès de l'unité départementale du Haut-Rhin de la DREETS Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Colmar.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Fait à Sainte-Croix-en-Plaine, le 13 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective départementale

IDCC : **9103** | **SYLVICULTURE**
(Aube)

Avenant n° 1 du 12 novembre 2025 portant extinction de l'accord collectif sylviculture de l'Aube

NOR : AGRS2697045M

IDCC : 7025, 9103

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la région Grand Est ont choisi de conclure un avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020. Cet avenant n° 5, en date du 25 septembre 2025, porte révision de l'accord du 1^{er} avril 2021 et en étend le champ géographique à l'ensemble des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers de la région Grand Est. Il entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2026. Dans cette perspective, l'accord collectif concernant les sylviculteurs de l'Aube (IDCC 9103) a vocation à disparaître à compter de cette même échéance. Il est rappelé que cet accord est inactif depuis plus de 20 ans.

À cet effet, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application du texte susmentionné.

Article 1^{er} | Abrogation

L'accord territorial collectif étendu concernant les sylviculteurs de l'Aube (IDCC 9103) ainsi que l'ensemble de ses avenants sont abrogés et cessent de produire leurs effets, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 5 du 25 septembre 2025 portant révision de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant les stipulations de la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020.

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

La branche professionnelle est constituée principalement de petites et de moyennes entreprises. Le présent avenant s'applique indifféremment aux entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

Article 3 | Dépôt, publicité et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Il est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Grand Est.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} septembre 2026.

Fait à Nancy, le 12 novembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7026 | **PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES**

Avenant n° 5 du 2 décembre 2025

NOR : AGRS2697041M

IDCC : 7026

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

Groupement hippique national GHN ;

Association des entraîneurs de galop AEDG ;

Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot SEDJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Dans le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont voulu réviser les dispositions de la convention collective nationale des activités hippiques pour tenir compte des observations de la sous-commission d'extension.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que les dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Conviennt de ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications du socle commun de la convention collective nationale du 16 novembre 2023

Les articles et références ci-après correspondent aux articles de la convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques.

Article 1.1

L'article 1.4 est modifié comme suit :

« Toute dénonciation de la présente convention par l'une des parties signataires ou adhérentes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est soumise aux conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-13 et L. 2222-6 du code du travail. »

Article 1.2

L'alinéa 1^{er} de l'article 1.5.2.2 est modifié comme suit :

« La commission est composée :

- d'un collège salariés comprenant trois représentants maximum, de chaque organisation représentative de la branche au niveau national. Le collège salariés peut comprendre en plus un conseiller juridique ou technique par organisation ne disposant pas de voix délibérative ;
- d'un collège employeurs d'un même nombre total de représentants. La répartition des représentants se fait également entre les organisations professionnelles employeurs représentatives. Le collège employeurs peut comprendre en plus un conseiller juridique ou technique par organisation ne disposant pas de voix délibérative. »

Article 1.3

L'alinéa 5^e de l'article 1.5.2.2 est supprimé.

Article 1.4

Le premier alinéa de l'article 1.5.3 est modifié comme suit :

« La CPPNI peut être amenée à rendre un avis :

- à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- à la suite de la saisine par un salarié ou un employeur dans le cadre d'un différend quant à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective. »

Article 1.5

Le titre III est modifié comme suit :

1.5.1. L'alinéa 1^{er} de l'article 3.1.1 est modifié comme suit :

« Lorsqu'un employeur engage un salarié, il peut demander son dernier certificat de travail, son curriculum vitae et doit lui faire passer la visite d'information et de prévention dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail, ou lui faire passer la visite médicale obligatoire lorsqu'elle est prévue par les textes. Au titre de l'article R. 6222-36 du code du travail, l'apprenti bénéficie de la visite d'information et de prévention au plus tard dans les deux mois qui suivent son embauche. »

1.5.2. Les articles suivants sont ajoutés :

« Article 3.5 | *Maternité*

3.5.1. Situation de grossesse

Dès la déclaration de grossesse, la salariée enceinte sera, sur sa demande ou sur préconisation du médecin du travail, exemptée de la pratique de l'équitation attelée ou montée et devra être employée à toute autre occupation compatible avec son état.

3.5.2. Maternité

A. Maternité (suspension du travail par la salariée)

1. La salariée peut demander la suspension de son contrat de travail pendant la période définie à l'article L. 1225-17 du code du travail. Au regard des articles L. 1225-18 et L. 1225-19 du code du travail, d'autres délais sont prévus en fonction des situations.

Si un état pathologique, attesté par certificat médical, comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique, sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et quatorze semaines après la date de celui-ci.

Conformément aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement du délai légal de suspension du contrat auquel la salariée a droit (seize semaines à la date de signature de l'avenant). Au regard des articles L. 1225-20 et suivants, d'autres délais sont prévus en fonction des situations.

Dans ce cas, la salariée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

2. Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-4 et suivants du code du travail qu'elle use ou non de ce droit ainsi que pendant les dix semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, hors période de protection absolue, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, de maintenir ledit contrat, mais la résiliation du contrat de travail ne peut prendre effet ou être signifiée pendant la période de suspension prévue à l'alinéa précédent.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, le licenciement se trouve de ce fait annulé sauf s'il est prononcé pour l'un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée.

3. À l'expiration du délai après l'accouchement auquel elle a droit en application des dispositions ci-dessus ou dans les deux mois suivant la naissance, la salariée peut, en

vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

Elle doit alors, quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre récépissé, qu'elle ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas elle peut, dans les 12 mois suivant la rupture du contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

L'inobservation par l'employeur des dispositions précitées peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts au profit de la salariée.

En outre, lorsqu'en application des dispositions précitées, le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

L'assistance judiciaire est de droit pour la salariée devant la juridiction du premier degré.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

4. La salariée en état de grossesse médicalement constatée peut quitter définitivement son employeur sans avoir à respecter le délai de préavis prévu et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

5. Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, lorsque la salariée reprend son activité à l'issue de son congé maternité, l'employeur est tenu de lui proposer de bénéficier d'un entretien de parcours professionnel.

B. Maternité (interdiction d'emploi)

Les salariées ne peuvent être employées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des salariées dans les six semaines qui suivent l'accouchement.

Article 3.6 | *Congé parental d'éducation*

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout(e) salarié(e) justifiant au minimum d'une année d'ancienneté a le droit, selon les dispositions de l'article L. 1225-47 du code du travail :

- soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

L'employeur ne peut s'opposer à la demande du salarié ou de la salariée.

Article 3.7 | *Avantages en nature*

3.7.1. Estimation des avantages en nature

La valeur des avantages en nature attribués par l'employeur vient en déduction du salaire net.

3.7.2. Nourriture

L'évaluation journalière de la nourriture est fixée d'un commun accord avec, au minimum, la valeur déterminée selon le barème fiscal en cours.

3.7.3. Hébergement

Les locaux mis à disposition des salariés par leur employeur doivent obligatoirement répondre, quelle que soit la date de leur construction, aux normes minimales d'habitat et de salubrité fixées par les textes réglementaires en vigueur.

Pour ces hébergements attribués aux salariés à titre d'accessoire au contrat de travail, la retenue mensuelle est fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant l'entrée en vigueur de la présente convention et appliquant les valeurs prévues par les anciennes conventions collectives (IDCC 7012, 7013 et 7014), celles-ci sont des minima et continuent de s'appliquer sans que les nouvelles valeurs ne puissent s'imposer.

L'avantage en nature hébergement est évalué :

- soit forfaitairement. Cette valeur forfaitaire constitue une valeur minimale. Le contrat de travail peut prévoir une valeur supérieure qui s'applique alors. Cette valeur forfaitaire est fixée par l'arrêté du 17 juin 2003 dont les montants sont mis à jour chaque année par la MSA, et est évaluée selon un barème de rémunération mensuelle brute qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage...) ;
- soit à partir de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation. Dans ce cas, le prix des avantages accessoires est à la charge du salarié, sous réserve que celui-ci dispose de compteurs particuliers ou divisionnaires.

Un état des lieux est dressé lors de la prise en charge, en double exemplaire sur papier libre. La concession de l'hébergement est accessoire au contrat de travail et la durée de mise à disposition est liée à ce dernier. Elle cessera à la rupture du contrat, quelle que soit la cause et de quelque partie qu'elle émane.

En cas de rupture du contrat de travail, l'hébergement doit être évacué dans les délais minimaux fixés ci-dessous, sauf accord particulier entre les parties :

1. Cas du personnel qui quitte volontairement son emploi :
Évacuation des lieux dès la fin du préavis.
2. Cas du personnel licencié pour faute grave :
 - personnel vivant seul, évacuation à la notification du licenciement ;
 - personnel chargé de famille, un mois après la notification du licenciement.
3. Cas du personnel licencié pour toute autre cause – cas du personnel ayant signé une rupture conventionnelle :
 - personnel vivant seul, évacuation dès la fin du préavis ou à la date de rupture du contrat en cas de rupture conventionnelle ;
 - personnel chargé de famille, un mois supplémentaire.

Article 3.8 | *Dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail*

3.8.1. Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Une fois la période d'essai achevée, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure, d'incapacité physique du salarié constatée par le médecin du travail ou si le salarié justifie d'une embauche en CDI.

En fonction du cas de rupture anticipée, les modalités à respecter sont celles prévues par le code du travail.

3.8.2. Préavis réciproque en cas de rupture de contrat à durée indéterminée

Après l'expiration de la période d'essai, la partie qui désire rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter le délai de préavis, sauf faute grave imputable à l'une ou l'autre des parties.

En cas de préavis insuffisant, la partie lésée a droit à une indemnité égale au salaire de la période du préavis non observée ou non accordée.

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat doit signifier le préavis à l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

La durée des préavis à l'issue de la période d'essai est fixée à :

- 6 jours : pour les catégories non cadres relevant de l'annexe 3 (entraînement de chevaux de courses au galop et débouillage pré-entraînement) jusqu'à 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois : pour les catégories non cadres jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois : pour les catégories non cadres après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois : pour les catégories cadres.

Si le salarié tombe malade au cours de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

3.8.3. Procédure de licenciement

1. Convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

Cette convocation est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La convocation doit être présentée au moins 5 jours ouvrables pleins avant la date prévue pour l'entretien. Elle doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller de son choix inscrit sur une liste départementale (conseiller du salarié).

Dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, cette convocation ne peut être adressée plus de deux mois après que l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer au salarié le ou les motif(s) de la décision envisagée et de recueillir ses explications.

2. Notification du licenciement

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de présentation de cette lettre fixe le point de départ du préavis.

Cette lettre doit préciser les motifs du licenciement.

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, elle doit également mentionner l'existence éventuelle d'une priorité de réembauchage et le délai de réponse dont dispose le salarié pour accepter ou refuser le CSP (contrat de sécurisation professionnelle) qui lui aura été proposé.

Licenciement pour motif personnel :

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir moins de deux jours pleins et ouvrables après le jour fixé pour l'entretien, ni, dans le cadre d'un licenciement pour motif disciplinaire, plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Licenciement pour motif économique :

L'envoi de cette lettre ne peut intervenir avant un délai de sept jours pleins et ouvrables pour un non-cadre et de quinze jours pleins et ouvrables pour un cadre, ce délai courant à compter de la date prévue pour l'entretien préalable.

3. Documents de fin de contrat

3.1. Attestation de cessation de travail :

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouvera libre de tout engagement.

3.2. Attestation France Travail :

L'employeur est tenu, en cas de cessation du contrat de travail de l'un de ses salariés, de lui remettre au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat, les attestations et justifications permettant au salarié privé d'emploi de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance-chômage auprès de France Travail.

3.3. Certificat de travail :

À l'expiration du contrat de travail (fin du préavis s'il existe), l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Il mentionne, le cas échéant, l'éventuelle portabilité des garanties santé et/ou prévoyance.

Le certificat est établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

3.4. Solde de tout compte :

L'employeur remet au salarié un solde de tout compte, quels que soient la nature du contrat de travail (CDI, CDD...) et le motif de la rupture (démission, licenciement, prise d'acte, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite, fin de CDD...). »

Article 1.6

Le titre IV est modifié comme suit :

1.6.1. Le paragraphe suivant est ajouté à la fin de l'article 4.1 :

« Pour les établissements équestres relevant de l'ancienne convention collective 7012 : La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée, ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 36 mois maximum. La durée en centre de formation sera comprise entre 15 % et 50 % du volume horaire sur la durée du contrat de travail.

La durée de la formation pourra être portée au maximum à 1500 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP mis en place dans le secteur des centres équestres entrant dans le champ d'application de la présente convention. »

1.6.2. L'alinéa 3° de l'article 4.2 est modifié comme suit :

« Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une durée comprise entre 6 mois et 3 ans selon le diplôme ou le titre préparé. Au titre de l'article R. 6222-6 du code du travail, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée par la convention visée au dernier alinéa de l'article L. 6222-7-1 du code du travail, après évaluation par le centre de formation d'apprentis du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de ses compétences acquises. Toutefois, la convention ne peut pas conduire à une durée du contrat ou de la période d'apprentissage inférieure à 6 mois ou supérieure à 3 ans. »

Article 1.7

L'alinéa 5° de l'article 5.6.2 est modifié comme suit :

« La durée quotidienne de travail effectif des salariés, fixée à 10 heures par l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs ci-après :

- 1° Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- 2° Travaux saisonniers ;
- 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année. »

Article 2 | *Modifications de l'annexe 2 « Entraînement de chevaux de courses au trot et débouillage pré-entraînement »*

Article 2.1

Le paragraphe « 4. Avantages en nature » de l'article 8 « Primes », est supprimé (des dispositions faisant référence aux avantages en nature étant présentes dans le socle commun), et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Prime des entraîneurs particuliers (C1 et C2) :
Les entraîneurs particuliers (coefficients C1 et C2) reçoivent chaque mois une prime correspondante à un pourcentage des sommes gagnées par les chevaux placés sous leur responsabilité. Ce pourcentage est négocié avec l'employeur au moment de la conclusion du contrat de travail. »

Article 2.2

Les dispositions de l'article 9 « Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes », sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 9 | *Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes*

Les déplacements aux courses des salariés occupés à temps plein dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses sont inhérents à l'activité d'entraînement des chevaux, et impliquent des temps de travail ainsi que des temps d'inactivité comprenant le temps de transport aller-retour depuis l'établissement de l'employeur, et le temps passé sur l'hippodrome ou aux ventes.

Les parties signataires ont souhaité élaborer un barème d'équivalence fixé à 50 % du temps de transport et du temps sur l'hippodrome pour la comptabilisation des heures ouvrant droit à rémunération, applicable lorsque l'employeur enregistre chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié conformément aux stipulations de l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime. Ce temps hors entreprise est décompté à partir du départ effectif et du retour effectif du véhicule utilisé pour le déplacement.

Le temps de conduite du véhicule étant un temps de travail effectif, le présent barème ne s'applique pas pour le salarié conducteur du véhicule.

La mise en œuvre de ce barème d'heure d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période concernée. Les heures rémunérées figurent sur le relevé journalier des heures susvisé, dans le respect des durées maximales de travail et de la durée minimale de

repos quotidien. L'employeur veillera à ce que les déplacements soient réalisés par les personnels privilégiant le travail aux courses ou aux ventes au travail à l'écurie.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutifs calculé heure pour heure. Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses, pourra faire l'objet d'un remboursement par l'employeur au titre des frais professionnels. Le remboursement se fera sur justificatif et dans la limite de 16 euros TTC maximum par repas.

Le temps consacré aux repas ne constitue pas un temps de travail.

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, le salarié se mettant au service d'un tiers pendant le temps passé sur l'hippodrome devra en faire préalablement la demande à son employeur et obtenir son accord. Le temps consacré à cette monte ne constitue pas un temps de travail et comprend par course la préparation du cheval, la monte en course, l'après course. »

Article 3 | Modifications de l'annexe 3 « Entraînement de chevaux de courses au galop et débouillage pré-entraînement »

Article 3.1 | Chapitre I^{er}, article 7 « Primes »

1. Prime des gagnants

La phrase suivante est ajoutée : « La prime des gagnants n'entre pas dans le calcul des congés payés. »

Article 3.2 | Chapitre II, article 6 « Primes »

■ Prime des gagnants :

La phrase suivante est ajoutée : « La prime des gagnants n'entre pas dans le calcul des congés payés. »

Article 3.3 | Chapitres I^{er} et II, article 8 « Hygiène et sécurité »

Le paragraphe « Logement » est supprimé, des dispositions faisant référence aux avantages en nature étant présentes dans le socle commun.

Article 3.4 | Chapitre I^{er}, article 9 « Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes »

L'alinéa 4 est modifié comme suit :

« La mise en œuvre de ce barème d'heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période concernée. Les heures rémunérées figurent sur le relevé journalier des heures susvisé.

La durée maximale hebdomadaire moyenne ne pourra dépasser 48 heures en moyenne sur 4 mois consécutifs calculé heure pour heure. Le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures fixe l'amplitude maximale de 13 heures heure pour heure dans une même journée.

L'employeur veillera à ce que les déplacements soient réalisés par les personnes privilégiant le travail aux courses ou aux ventes au travail à l'écurie. »

Article 4.1

L'article 1^{er} du chapitre 1^{er} est modifié comme suit :

Le paragraphe 4 « Rémunération des apprentis » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Rémunération des apprentis de 21 ans et plus

Pour ces apprentis, il est convenu que les pourcentages pour le calcul de la rémunération s'appliquent sur les montants suivants (salaire qu'il convient de prendre en compte pour la notion de "salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé") :

- pour ceux préparant un diplôme d'animation ne permettant pas l'enseignement/encadrement de l'équitation en autonomie : il est convenu que le pourcentage de rémunération doit être appliqué sur le Smic, conformément aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail ;
- pour ceux préparant un diplôme permettant l'enseignement/encadrement de l'équitation en autonomie : le minimum conventionnel servant de base de calcul pour appliquer le pourcentage de rémunération est le coefficient 109. »

Article 4.2

L'article 2 du chapitre 1^{er} est modifié comme suit :

Les alinéas suivants sont ajoutés à la fin de l'article :

« Conformément à l'article R. 713-9 du code rural et de la pêche maritime, les heures d'équivalence ne peuvent avoir pour effet de porter à plus de 48 heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, décomptée heure pour heure, sur une période quelconque de 4 mois consécutifs.

La mise en œuvre des heures d'équivalence ne peut en aucun cas entraîner une diminution du salaire de base mensuel du salarié présent sur toute la période considérée. »

Article 4.3

L'article 3 du chapitre 1^{er} est modifié comme suit :

Il est ajouté le préambule suivant au début de l'article :

« Les dispositions de l'article 5.4 du socle commun relatives au temps partiel sont complétées par les suivantes : »

Le paragraphe 2 « Temps partiel aménagé » est complété par les dispositions suivantes :

« 2.1. Conditions de prise en compte des absences en cours de contrat

- en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent ;
- en cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

2.2. Conditions de prise en compte des arrivées et des départs

Dans ces situations, s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée.

La régularisation est effectuée en tenant compte des taux de majoration des heures complémentaires applicables.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours duquel l'embauche est intervenue. »

Article 4.4

L'article 6 du chapitre 1^{er} est modifié comme suit :

Après le 2^e alinéa du paragraphe « Maladies et accidents de la vie privée », sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, dans cette situation, le licenciement ne peut alors intervenir qu'en raison des perturbations que l'absence répétée ou prolongée entraîne au sein de l'entreprise obligeant l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié, et non en raison de son état de santé. »

Article 4.5

L'article 7 du chapitre 1^{er} est abrogé.

Article 4.6

L'article 8 du chapitre 1^{er} est modifié comme suit :

Les paragraphes relatifs à la « Nourriture » ainsi qu'au « Logement de fonction » sont supprimés, des dispositions y faisant référence se situant dans le socle commun.

Article 4.7

L'article 12 du chapitre 2 est modifié comme suit :

La numérotation des différents paragraphes est modifiée pour passer de 1 à 8 et non de 5 à 12.

Au niveau du paragraphe « Entretiens périodiques », les dispositions suivantes sont ajoutées après le premier alinéa :

« L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et, si nécessaire, de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans un délai convenu entre elles. »

Article 4.8

Les articles 13, 14, 15, 17, 18 et 19 du chapitre 3 sont abrogés.

Article 4.9

L'article 16 du chapitre 3 est modifié comme suit :

La phrase suivante est supprimée :

« L'indemnité de licenciement ne pourra pas être supérieure à la valeur de douze mois de salaire. »

La phrase :

« Elle n'est pas due lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans ou s'il décide de prendre sa retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail. »

est modifiée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Elle n'est pas due lorsque le salarié décide de prendre sa retraite, s'il est mis à la retraite ou s'il bénéficie, avant cet âge, de la retraite pour inaptitude au travail. »

Article 4.10

À la suite de l'avenant n° 100, est ajoutée la mention suivante :

« Les textes des différents avenants cités ci-dessus sont disponibles sur demande auprès du secrétariat de la CPPNI : GHN, 12, avenue de la République, 41600 Lamotte-Beuvron. »

Article 5 | *Date d'effet, dépôt et demande d'extension*

Article 5.1 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5.2 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 2 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective

IDCC : **8723** | **TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS**
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

Avenant n° 1 du 3 octobre 2025 relatif au régime de prévoyance

NOR : *AGRS2697031M*
IDCC : 8723

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Nouvelle-Aquitaine,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT de Nouvelle-Aquitaine ;
FGTA FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à mettre en conformité les catégories de salariés bénéficiaires des présentes stipulations conventionnelles avec les dispositions du 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.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Objet

L'article 1^{er} de l'accord collectif du 6 février 2015 relatif au régime de prévoyance est abrogé et réécrit comme suit :

« Le régime de prévoyance comporte une garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident, une garantie incapacité temporaire de travail, une garantie invalidité et

incapacité permanente professionnelle, une garantie décès, une garantie rente éducation, une garantie frais d'obsèques.

Bénéficiaire de ces garanties, tous les salariés non cadres.

Sont donc exclus les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Pour l'application des dispositions qui suivent, le salarié remplissant les conditions ci-dessus requises pour bénéficier des garanties est dénommé "l'assuré." »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Pissos, le 3 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective

IDCC : **9631** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)

(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

Avenant n° 102 du 1^{er} octobre 2025 relatif à la prévoyance

NOR : AGRS2697032M

IDCC : 9631

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
du Puy-de-Dôme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec 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 partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective de travail du 25 octobre 1978, en fonction des dispositions prévues par « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 72 « Régime de prévoyance » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 72 | *Régime de prévoyance*

Sont obligatoirement affiliés au régime de prévoyance :

- le personnel d'encadrement ;
- les ingénieurs qui, sans exercer de fonction de commandement, possèdent une formation technique généralement constatée par un diplôme ou reconnue équivalente, et occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Ces salariés bénéficiaires sont, au regard de la classification des emplois, les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir la commission paritaire de l'APEC ou tout autre organisme compétent et lui transmettre leurs avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. La décision sur les seuils d'affiliation prise devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées. »

Article 2

Le titre et le contenu de l'article 73 au chapitre XIII *bis* « Prévoyance » est supprimé et remplacé par :

« Article 73 | *Les salariés bénéficiaires du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance institué par la présente convention s'applique obligatoirement aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et ayant atteint une ancienneté de 3 mois continus dans l'entreprise (sauf pour la garantie décès, sans condition d'ancienneté).

Sont donc exclus du régime de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

L'article 73 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Garantie incapacité temporaire de travail liée à un accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 74.

L'article 74 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Garantie incapacité temporaire de travail liée à une maladie ou un accident de la vie privée » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 75.

L'article 75 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Garantie invalidité et incapacité permanente » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 76.

L'article 76 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Garantie décès » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 77.

L'article 77 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Institution de prévoyance » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 78.

L'article 78 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Taux, assiette, répartition des cotisations » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 79.

L'article 79 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Les suspensions de contrat » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 80.

L'article 80 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Clauses de réexamens » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 81.

L'article 81 (avenant n° 83 du 7 septembre 2009) « Mise en œuvre » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 est renuméroté et devient article 82.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 1^{er} octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260170-000426

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
