



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2026-22

30 mai 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-22 du 30 mai 2026

Ministère du travail et des solidarités.....	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	221

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-22 du 30 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 103 du 30 mars 2026 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} mars 2026	5
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 7 mai 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties.....	7
IDCC 1480 Journalistes : accord du 17 avril 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience « CVE » de la branche de la télédiffusion	9
IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 2 du 17 avril 2026 à l'accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.....	15
IDCC 1505 Commerce-détail-alimentaire-non spécialisé : accord du 10 février 2026 relatif à la grille des minima salariaux	17
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 211 du 15 avril 2026 relatif à la période de reconversion..	20
IDCC 1586 Charcutières-industries : avenant n° 1 du 16 avril 2026 portant révision de l'accord du 3 novembre 2025 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salarié(e)s cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017	24
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026 relatif à la formation et au développement des compétences	32
IDCC 2046 Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-05 du 17 avril 2026 relatif à la modification du comité paritaire de prévoyance.....	56
IDCC 2609 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : accord paritaire du 10 avril 2026 relatif aux salaires	59
IDCC 2728 Sucreries-distilleries-raffineries : avenant de révision du 16 avril 2026 de la convention collective.....	61
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 26 du 7 avril 2026 relatif à la modification de la convention collective	180
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté.....	196
IDCC 3241 Télédiffusion : accord du 17 avril 2026 relatif au contrat de valorisation de l'expérience « CVE ».....	200

IDCC 3248 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 3 du 27 mars 2026 à l'accord territorial du 9 juin 2022 relatif à l'indemnité de repas de jour, à l'indemnité de rappel et à la valeur du point de la prime d'ancienneté.....	206
IDCC 3249 Industries-carrières-matériaux-construction (Auvergne Rhône-Alpes) : accord du 20 mars 2026 relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM	209

Accord(s) professionnel(s)

Bois-Industrie-importation : avenant n° 7 du 19 février 2026 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux.....	213
Travaux publics : accord du 31 mars 2026 relatif à l'agenda social de la CPPNI travaux publics, calendrier 2026.....	219

Avenant n° 103 du 30 mars 2026

relatif aux salaires
à compter du 1^{er} mars 2026

NOR : ASET2650532M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFTC FGT,

d'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | **Salaires minima**

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 102 du 24 mars 2025 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} mars 2026, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient		Salaires mensuels (151,67 heures)
125	12,20	1 850,19
135	12,26	1 859,38
145	12,33	1 870,09
155	12,43	1 885,39
175	12,53	1 900,70
195	12,96	1 966,50
205	13,34	2 023,12
225	13,72	2 081,28

Coefficient		Salaires mensuels (151,67 heures)
235	13,83	2 098,11
245	14,36	2 177,69
265	15,81	2 398,06
275	16,15	2 450,09
295	17,28	2 621,49
305	17,74	2 690,36
315	18,37	2 786,77
335	19,10	2 896,95
345	19,51	2 959,70
355	19,61	2 975,00
405	22,26	3 377,48
505	27,86	4 225,30
555	30,64	4 647,67
605	33,42	5 068,52
655	36,22	5 493,96
705	39,00	5 914,80

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été 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 par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 30 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 mai 2026 relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2650590M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 1^{er} juin 2026, les dispositions de l'annexe IV du livre I de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

Au 1^{er} juin 2026, la valeur du point est de 65,147 € ; celle de la somme fixe est de 7 396,90 € pour les coefficients 230 à 245. La valeur du point est de 65,083 € ; celle de la somme fixe est de 7 389,52 € pour les coefficients 250 à 900.

En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

(En euros.)

Coefficient	Montant
230	22 381
235	22 707
240	23 033
245	23 358
250	23 661
265	24 637
280	25 613

Coefficient	Montant
295	26 589
310	27 566
325	28 542
340	29 518
350	30 169
360	30 820
400	33 423
450	36 677
550	43 186
625	48 067
700	52 948
850	62 710
900	65 965

Article 2

Un point de situation sur les rémunérations minimales garanties sera effectué au mois de septembre 2026 en cas de relèvement automatique du Smic en application des dispositions de l'article L. 3231-5 du code du travail.

Article 3

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 7 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 avril 2026

relatif au contrat de valorisation de l'expérience « CVE »
de la branche de la télédiffusion

NOR : ASET2650581M

IDCC : 1480

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion et de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ), conscients de la difficulté que peuvent rencontrer certains travailleurs seniors à retrouver un emploi, ont souhaité se saisir d'un dispositif contractuel introduit par la loi créée pour inciter à l'embauche.

De nombreuses études (notamment le 17^e baromètre sur la perception des discriminations à l'emploi mené par l'OIT et le défenseur des droits) montrent que l'âge demeure l'un des premiers motifs de discrimination à l'embauche et dans les parcours professionnels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux affirment leur volonté commune de lutter contre ces discriminations, notamment à l'encontre des salariés expérimentés et souhaitent encourager l'embauche des seniors dans les entreprises de la branche de la télédiffusion, en levant les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés, tout en leur permettant de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO médias, UNSA spectacle et communication, SNRT CGT audiovisuel et solidaires, SNAJ CFTC, SNJ, SNJ CGT) et les organisations patronales (STP, SMSP, ACCeS, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises dans le cadre de la CPPNI interbranche afin de négocier un accord collectif de branche relatif à l'amélioration des conditions d'utilisation du contrat de valorisation de l'expérience « CVE », introduit par l'ANI du 14 novembre 2024.

Le présent accord poursuit un double objectif :

- renforcer les perspectives d'emploi des salariés expérimentés et leur offrir une transition vers la retraite dans des conditions adaptées à leur situation ;
- renforcer l'attractivité de la branche en mobilisant l'expérience et les compétences des seniors au service de la qualité du travail et de la transmission des savoir-faire. Les parties rappellent que le CDI de droit commun reste le schéma contractuel privilégié dans l'entreprise. Sans être exclusif, il est rappelé que le CVE a été élaboré pour améliorer le retour à l'emploi des salariés de cette catégorie d'âge en recherche d'emploi. Il ne saurait être utilisé pour contourner les obligations des entreprises en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou de maintien dans l'emploi des salariés expérimentés.

Article 1^{er} | Le contrat de valorisation de l'expérience (dit « CVE »)

Impulsé par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel par l'ANI du 14 novembre 2024, adopté définitivement par le parlement et le Sénat dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (art. 4), le CVE constitue un dispositif clé pour faciliter et accompagner les fins de carrière. Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pendant 5 ans. Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion et de la CCNTJ ont ainsi souhaité participer de façon proactive à cette expérimentation par la conclusion du présent accord.

1.1. Objet et principes

Le CVE a pour objet de permettre à des salariés expérimentés de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle dans des conditions adaptées, en tenant compte de leur santé, de leurs compétences, de leurs aspirations professionnelles et des évolutions des métiers. Il vise également à favoriser la transmission des savoir-faire.

En dehors des spécificités prévues par la loi et par le présent accord, qui concernent tant sa conclusion, son exécution et sa rupture, les salariés recrutés en CVE bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les CDI de droit commun : ils et elles ont droit à une rémunération, une classification, des conditions de travail, un accès à la formation et des droits collectifs identiques à ceux des autres salariés placés dans une situation comparable.

1.2. Conditions d'accès et de mise en œuvre

En application des dispositions légales, le CVE est ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus. Ces dispositions permettent à un accord de branche, sous réserve de son extension, d'étendre l'accès à ce dispositif aux demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus. Ainsi, conformément à l'article 4, I-1° de la loi précitée, les parties au présent accord ouvrent le recours au CVE aux demandeurs d'emploi à compter de cet âge.

En outre, le CVE peut être conclu avec toute personne justifiant d'une inscription à France Travail et ne pouvant bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein au moment de l'embauche.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer les dispositions légales en prévoyant qu'un CVE ne puisse être conclu avec une entreprise ayant employé le demandeur d'emploi en CDI au cours des douze derniers mois. Il en est de même pour les entreprises appartenant au même groupe au sens des dispositions du code de commerce.

Les parties signataires conviennent de faire du CVE un outil prioritaire de sécurisation des parcours pour les demandeurs d'emploi seniors ayant connu des périodes de chômage ou des ruptures de carrière. Les partenaires sociaux veilleront, dans le cadre du suivi de l'accord, à ce que le dispositif bénéficie effectivement à ces publics.

Le délai de douze mois interdisant la conclusion d'un CVE avec un ancien salarié d'une même entreprise ou d'une entreprise du même groupe ne peut être utilisé pour organiser des sorties d'emploi suivies de réembauches en CVE dans des conditions moins favorables.

Par ailleurs, au plus tard lors de la signature du contrat, le salarié doit communiquer un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des droits à liquidation de la retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Entre le terme de la période d'essai et au plus tard dans les douze mois suivant l'embauche en CVE, l'employeur organise un entretien de parcours professionnel adapté à l'âge du salarié conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les missions confiées dans le cadre du CVE sont définies par l'entreprise au moment du processus de recrutement.

1.2 bis Aménagement et adaptation des conditions de travail

Après avoir rappelé l'importance de la visite médicale d'embauche, l'employeur examine, à la demande du salarié ou de la médecine du travail, différents types de mesures possibles ceci afin de prévenir l'usure professionnelle et de renforcer le maintien dans l'emploi en bonne santé des salariés en CVE :

- d'aménagement des horaires (horaires adaptés, limitation du travail de nuit ou en horaires décalés, plages de récupération, etc.) ;
- de recours au télétravail lorsque les fonctions le permettent ;
- d'ajustement du poste de travail (ergonomie, charges physiques, équipements, outils numériques adaptés) ;
- d'allègement ou de réorganisation de certaines tâches, en lien avec la prévention des risques professionnels.

Ces aménagements sont étudiés avec le management, en s'appuyant sur les démarches QVCT existantes dans l'entreprise, les préconisations du service de prévention et de santé au travail et, le cas échéant, les actions identifiées dans les accords d'entreprise ou de groupe.

1.2 ter Gestion des compétences

Les salariés titulaires d'un CVE bénéficient d'un même accès aux formations professionnelles que ceux des autres salariés afin de s'assurer du maintien de leur compétences. Ces formations peuvent notamment être en lien avec :

- les transformations technologiques, numériques et environnementales affectant leur métier ;
- l'actualisation, le développement et la valorisation de leur compétence.

Comme l'ensemble des salariés expérimentés, les compétences des salariés embauchés sous forme de CVE pourront, le cas échéant, être mobilisées dans des missions de tutorat, mentorat, mentorat inversé ou mécénat de compétences.

1.2 quater Articulation avec les dispositifs de fin de carrière

Le CVE s'articule avec les dispositifs existants de fin de carrière pouvant résulter des accords d'entreprise ou de branche applicables sur le sujet, notamment la retraite progressive, le temps

partiel de fin de carrière, le compte professionnel de prévention (C2P), les dispositifs d'épargne salariale et les bilans de compétences de fin de carrière.

Par ailleurs, afin de faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite, il est rappelé que l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière destiné à la préparation vers la retraite est proposé à chaque salarié dans les deux années qui précèdent ses 60 ans. Cet entretien a pour objet de présenter les dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

1.3. Conditions de rupture

À l'échéance précisée par le salarié au plus tard lors de la signature de son contrat, l'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié, sans possibilité pour celui-ci de s'y opposer et de poursuivre son activité au-delà. Ainsi, par dérogation à l'âge de mise à la retraite prévu à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite d'office un salarié embauché sous CVE dès lors qu'il a 67 ans (âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de manière automatique) ou avant 67 ans dès lors qu'il a l'âge légal de départ à la retraite et les trimestres requis pour bénéficier d'un taux plein conformément au document transmis à son embauche ou en cours d'exécution du contrat en cas d'actualisation.

Sauf rupture de son contrat de travail en amont, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective nationale de la télédiffusion en son article 58-2-2, ou à défaut celle de l'entreprise si plus favorable. En ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser la contribution patronale spécifique prévue par la loi sur le montant exonéré de l'indemnité de mise à la retraite (2 PASS), et ce jusqu'à la fin de la troisième année suivant la promulgation de la loi.

Six mois avant le départ envisagé à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien afin d'examiner sa situation, les dispositifs mobilisables, faire un retour sur ses conditions de travail et les modalités de transition.

Il est réaffirmé qu'aucune rupture de contrat à durée indéterminée de droit commun ne peut être organisée dans le seul but de permettre la conclusion ultérieure d'un CVE avec le même salarié dans des conditions moins favorables. Toute pratique de ce type est contraire à l'esprit du présent accord et sera examinée dans le cadre du suivi par la CPPNI de la télédiffusion. La CPPNI pourra, au vu de ces situations, formuler des recommandations, proposer des mesures correctrices et, le cas échéant, engager une révision du présent accord.

Article 2 | Dispositions finales

2.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Conformément à l'article 4, I de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, le présent accord est conclu pour une période expérimentale de 5 ans à compter de la publication de la loi. Il entrera en vigueur à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la télédiffusion tel que défini en son article 1^{er}.

2.2. Suivi et bilan

À l'issue de la première année d'exécution de cet accord, un bilan annuel sera effectué dans le cadre de la CPPNI.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de CVE conclus dans l'année, l'âge moyen à l'embauche, la durée moyenne et prévisionnelle des contrats ainsi que le nombre de CVE faisant suite à des CDDU ;
- la répartition femmes-hommes ;

- les types d’emplois occupés, intitulé et classification ;
- le recours à la formation ;
- les motifs de rupture des contrats ;
- l’âge moyen de rupture des contrats et leur durée moyenne.

Sur la base de ce bilan, les partenaires sociaux se réunissent au plus tard au terme de la troisième année d’application de l’accord afin d’examiner l’opportunité d’en renégocier tout ou partie des dispositions, avant la fin de la période expérimentale.

2.3. Modalités d’application de l’accord selon l’effectif de l’entreprise

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.

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

2.4. Révision

En application de l’article L. 2261-7 du code du travail, la révision du présent accord pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives signataires ou adhérentes,
- à l’issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée ou courriel avec avis de réception à l’ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d’un nouveau projet de rédaction du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s’engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s’engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l’estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l’accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

2.5. Dépôt de l’accord et extension

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en CPPNI interbranche télédiffusion (IDCC 3241) et journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes relevant de la convention collective nationale de travail des journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d’application

de la convention collective nationale de la télédiffusion (IDCC 3241), tel qu'elles ont été définies à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Il sera déposé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail pour la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension du présent accord de branche sera demandé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'il soit rendu obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 17 avril 2026

à l'accord du 22 juillet 2010
relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

NOR : ASET2650529M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide ont mis en place par accord du 22 juillet 2010, la collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social. Il a depuis fait l'objet de modifications par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 relatif au financement du paritarisme.

Dans une volonté de simplification des modalités de collecte, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide souhaitent par cet avenant n° 2 à l'accord du 22 juillet 2010, actualiser les dispositions relatives au financement du paritarisme, afin d'en améliorer la gestion et l'efficacité. À ce titre, les partenaires sociaux ont ainsi convenu de conclure le présent avenant n° 2 à l'accord du 22 juillet 2010.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté

du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993).

En application des dispositions légales en vigueur, et afin d'assurer un financement équitable et efficace du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Le présent avenant annule et remplace, dans toutes ses dispositions, l'article 4.1 « Cotisation » de l'accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.

L'article 4.1 est modifié comme suit :

« 4.1. La cotisation

Le financement est assuré par une cotisation à la charge des employeurs de 0,01 % de la masse salariale brute de l'exercice n – 1. La cotisation est recouvrée suivant des modalités arrêtées dans la convention de gestion à conclure entre l'association et l'organisme collecteur. La simplicité du mode de collecte devra être favorisée. »

Cette disposition s'appliquera à compter de la collecte de l'année 2027, sur la masse salariale 2026.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Article 4 | Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 février 2026 relatif à la grille des minima salariaux

NOR : ASET2650554M

IDCC : 1505

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

FECF ;

SYNADIS BIO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA CS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunis les 16 décembre 2025, 16 janvier et 10 février 2026, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels. Cette négociation a permis de procéder à un examen du contexte économique et social de la branche pour l'année passée sur la base de données issues du panorama de branche et d'études économiques du secteur. Soucieux de maintenir le pouvoir d'achat des salariés de la branche, les partenaires sociaux, ont procédé à la revalorisation des salaires minima, tout en rappelant qu'ils constituent un élément d'attractivité important de la branche.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 12 février 2025.

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	12,208	1 851,55
E2	12,280	1 862,45
E3	12,293	1 864,44
E4	12,549	1 903,28
E5	12,636	1 916,48
E6	12,938	1 962,37
E7	13,037	1 977,26
AM1	16,215	2 459,37
AM2	16,492	2 501,27
C1	20,168	3 058,90
C2	22,342	3 388,60

Article 2 | Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours, en euros	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois dans le niveau
C1	38 176	39 320
C2	42 085	43 348

Article 3 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination. Les partenaires sociaux rappellent notamment que 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 convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 | Champ d'application.

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Suivi de l'accord

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article 3 de la convention nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Les partenaires sociaux sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 211 du 15 avril 2026

relatif à la période de reconversion

NOR : ASET2650585M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE ;

MFR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le 9 juillet 2025, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ÉCLAT fusionnée (IDCC 1518), ont conclu un avenant n° 209 visant à harmoniser les dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle des trois champs fusionnées (ÉCLAT, familles rurales, structures de la pêche de loisirs et de protection aquatique), étendu par arrêté en date du 26 mars 2026, publié au JO du 3 avril 2026.

Cet avenant prévoyait les dispositions en matière de reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Toutefois, ces dispositions ont été exclues de l'extension en raison de la suppression de ce dispositif. En effet, la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social institue un nouveau dispositif appelé « période de reconversion » qui organise la mobilité interne ou externe pour le salarié. Ce nouveau dispositif de transition, de promotion et de reconversion professionnelle remplace les dispositifs « transitions collectives » et « reconversion ou promotion par alternance » et est entré en vigueur depuis le 1^{er} février 2026. Deux décrets du 28 janvier 2026 ont précisé les conditions d'application de la période de reconversion.

Les partenaires sociaux rappellent que les mutations des métiers relevant de la branche ÉCLAT fusionnée nécessitent un renforcement des dispositifs de sécurisation des parcours professionnels. Ils entendent ainsi, par le présent avenant, définir un cadre opérationnel permettant la mise en œuvre de la période de reconversion, en tenant compte des spécificités de la branche et des enjeux du développement des compétences pour les salariés et les structures.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord-type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 | Objet

Cet avenant supprime ainsi les dispositions conventionnelles relatives à la Pro-A plus précisément l'article 7.5.1 de la CCN ÉCLAT fusionnée (IDCC 1518). Ces dispositions sont remplacées par celles relatives à la période de reconversion (PREC). Il est rappelé que les Pro-A réalisées dans le cadre d'un avenant conclu avant le 1^{er} janvier 2026 continuent de suivre les règles applicables antérieurement à la loi « seniors » du 24 octobre 2025 même si elles sont réalisées en 2026.

Article 4 | La période de reconversion

Le présent article remplace l'article 7.5.1 de la CCN éclat fusionnée (IDCC 1518), intitulé « La reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A », comme suit :

Par ailleurs, son annexe est supprimée.

« Article 7.5.1 | La période de reconversion

Article 7.5.1.1 | Champ d'application. Objet du dispositif. Certifications éligibles

La période de reconversion permet au salarié de bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe à la structure. Elle peut s'effectuer selon plusieurs modalités pédagogiques associant :

- des actions de formation au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- des périodes de mise en situation professionnelle.

Elle vise l'acquisition :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche (CQP ou CQPI) ;
- ou de blocs de compétences identifiés.

Elle peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (Certification CléA).

Article 7.5.1.2 | Bénéficiaires

Conformément aux dispositions légales, le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés peu importe leur ancienneté.

Article 7.5.1.3 | Durée et organisation

La durée de la période de reconversion est comprise entre :

- 150 heures minimum ;

et

- 2 100 heures maximum ;

Elle peut être étendue jusqu'à 36 mois, conformément aux dispositions légales, afin de tenir compte notamment :

- des situations de temps partiel ;
- des contraintes d'activité du secteur.

La période de reconversion est organisée entre :

- temps de formation ;
- activité professionnelle en lien avec les compétences visées.

Article 7.5.1.4 | Modalités de mise en œuvre

La mise en œuvre du dispositif donne lieu à la conclusion d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié précisant :

- les objectifs de la reconversion ;
- la certification visée ;
- la durée et les modalités d'organisation ;
- les conditions de financement.

Le dossier est transmis à l'OPCO compétent préalablement au démarrage de l'action conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 7.5.1.5 | Statut et rémunération du salarié

a) En cas de période de reconversion interne

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

b) En cas de période de reconversion externe

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail du salarié est suspendu. Un accord entre l'employeur et le salarié est obligatoire afin de déterminer les modalités de cette suspension, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans la structure d'accueil. Cette période de reconversion dans une autre structure prenant la forme d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 6 mois précisant les modalités d'organisation de la période et prévoyant une période d'essai.

Article 7.5.1.6 | Financement

Les coûts liés à la période de reconversion sont pris en charge par l'OPCO dans les conditions définies par les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Des financements complémentaires peuvent être mobilisés notamment via :

- le compte personnel de formation (CPF), sous réserve de l'accord du salarié et dans les conditions fixées légalement et réglementairement ;
- les contributions conventionnelles de la branche.

Conformément aux dispositions du code du travail, les frais pouvant être pris en charge par l'opérateur de compétences sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais annexes ;
- les frais liés à la rémunération du salarié en période de reconversion, correspondant à la rémunération et aux charges sociales.

Le niveau de prise en charge correspond à un montant versé par l'opérateur de compétences « Uniformation – Cohésion sociale », conformément aux décisions de son conseil d'administration, et le cas échéant, de la CPNEF de la branche.

Cette prise en charge se fait sous réserve des possibilités financières de l'OPCO et des décisions de la CPNEF. »

Article 5 | Entrée en vigueur

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

Article 6 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7 | Révision. Dénonciation

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

Fait à Paris, le 15 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 16 avril 2026

portant révision de l'accord du 3 novembre 2025
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salarié(e)s cadres
relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017

NOR : ASET2650580M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières ont conclu, le 3 novembre 2025, un accord relatif à la mise en place d'un régime conventionnel de prévoyance au bénéfice des salarié(e)s cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de cet accord, les partenaires sociaux ont engagé un travail de réexamen de certaines dispositions du régime, afin d'en assurer la cohérence, la lisibilité et la sécurisation juridique.

Ce travail s'inscrit notamment dans un objectif de sécurisation juridique du dispositif conventionnel, au regard des observations formulées par la sous-commission de la protection sociale complémentaire du ministère du travail, de la santé et des solidarités, dans le cadre de la procédure d'extension de l'accord du 3 novembre 2025.

À l'issue de ces échanges, les partenaires sociaux ont convenu :

- d'apporter des ajustements rédactionnels à certaines dispositions de l'accord, afin d'en garantir la conformité aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- de modifier les dispositions relatives au capital décès toutes causes, afin de préciser les niveaux de garanties applicables ;
- d'intégrer expressément dans l'accord les cotisations minimales obligatoires applicables au régime conventionnel, ainsi que leurs modalités de répartition entre employeur et salarié(e).

Le présent avenant de révision a donc pour objet de procéder à ces ajustements, dans le respect des équilibres du régime et des engagements pris par les partenaires sociaux lors de la conclusion de l'accord du 3 novembre 2025.

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

Le présent avenant a pour objet :

- la révision du préambule ;
- la révision de l'article 2.1.1 « Capital décès toute cause » ;
- la révision de l'article 2.1.5 « Bénéficiaires du capital décès/invalidité permanente totale » ;
- la révision de l'article 2.1.6 « Personnes à charge » ;
- la révision de l'article 2.3.3 « Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité » ;
- la révision de l'article 7.2 « Garanties minimales » ;
- l'ajout d'un article 7.4 « Cotisations minimales obligatoires » ;
- la révision de l'article 9 « Reprise des sinistres en cours ».

Les autres dispositions de l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salarié(e)s cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 signé par les partenaires sociaux le 3 novembre 2025 demeurent inchangées.

Article 2 | Révision du préambule de l'accord du 3 novembre 2025

Le préambule est modifié comme suit :

« Considérant les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de protection sociale complémentaire, ainsi que les régimes existants au sein des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel obligatoire au bénéfice des salarié(e)s dits « cadres », liés par un contrat de travail, tels que visé(e)s aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

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

- développer la protection sociale des salarié(e)s en assurant un niveau minimal de garanties couvrant les principaux risques de la vie, notamment en cas de décès, d'invalidité et d'incapacité de travail, ainsi qu'au bénéfice de leurs ayants droit, notamment à travers des dispositifs de rente éducation et de rente handicap ;
- contribuer à l'attractivité de la branche et à la fidélisation des salarié(e)s de la branche ;
- garantir un cadre conventionnel commun conforme aux exigences légales et réglementaires, afin de sécuriser la mise en place des régimes de protection sociale complémentaire au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord instaure ainsi un socle minimal de garanties applicables à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf

lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les entreprises de la branche sont donc libres de fixer, par voie d'accord collectif, un niveau de prestation équivalent ou supérieur. »

Article 3 | Révision de l'article 2.1.1 « Capital décès toute cause »

L'article 2.1.1 « Capital décès toute cause » est modifié comme suit :

« Article 2.1.1 | Capital décès toutes causes »

En cas de décès du/de la salarié(e), quelle qu'en soit la cause et quelle que soit sa situation de famille y compris avec une personne à charge, il est versé en une seule fois au(x) bénéficiaire(s) désignés, un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence.

Une majoration est versée par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge), en fonction d'un % du salaire de référence.

Capital de base (exprimé en % du salaire de référence)	Tranche 1 (tranche A)	Tranche 2 (tranche B)
En cas de décès du/de la salarié(e) :		
Quelle que soit la situation familiale du participant sans personne à charge	300 %	160 %
Quelle que soit la situation familiale du participant avec une personne à charge	300 %	160 %
Majoration par personne à charge supplémentaire (au-delà de la première personne à charge)	60 %	30 %

Article 4 | Révision de l'article 2.1.5 « Bénéficiaires du capital décès/invalidité permanente totale »

L'article 2.1.5 « Bénéficiaires du capital décès/invalidité permanente totale » est modifié comme suit :

« Article 2.1.5 | Bénéficiaires du capital décès/invalidité permanente totale »

Le capital est versé :

- en cas d'invalidité permanente et totale : au/à la salarié(e) lui/elle-même ;
- en cas de décès : au(x) bénéficiaire(s) expressément désigné(s) par le/la salarié(e).

À défaut de désignation expresse ou lorsque la désignation est caduque, le capital est versé selon l'ordre de priorité suivant :

- au/à la conjoint(e) non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) ;
- à défaut, au/à la partenaire lié(e) par un Pacs ;
- à défaut, au/à la concubin(e) notoire ;
- à défaut, aux enfants du/de la salarié(e) par parts égales ;
- à défaut, aux parents du/de la salarié(e) par parts égales ;
- à défaut, à autres héritiers par parts égales.

Les majorations familiales sont versées au bénéfice de la personne concernée. Si l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son/sa représentant(e) légal(e). »

Article 5 | Révision de l'article 2.1.6 « Personnes à charge »

L'article 2.1.6 « Personnes à charge » est modifié comme suit :

« Article 2.1.6 | Personnes à charge

Sont considérés comme personnes à charge :

Les enfants du/de la salarié(e), indépendamment de leur position fiscale :

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

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions ci-dessus :

- les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint(e) éventuel, du/de la conjoint(e) ou du/de la concubin(e) ou du/de la partenaire lié(e) par un Pacs) du/de la salarié(e) décédé(e) (ou en invalidité permanente totale) qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès (ou de la reconnaissance de l'invalidité permanente totale) et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire ;
- les personnes sans activité reconnues à charge du/de la salarié(e) par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial, à l'exception du/de la conjoint(e), du/de la partenaire lié(e) par un Pacs ou du/de la concubin(e) et des enfants. »

Article 6 | Révision de l'article 2.2.1. « Montant de la rente »

L'article 2.2.1 « Montant de la rente » est modifié comme suit :

« Article 2.2.1 | Montant de la rente

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale d'un salarié, est versé à chacun des enfants à charge une rente annuelle temporaire dont le montant est fixé en fonction du salaire de référence tel que défini à l'article 4 du présent accord.

La rente est doublée pour les orphelins des deux parents.

Le montant annuel de cette rente varie en fonction de l'âge de l'enfant, la rente est dite alors "progressive par palier". Un palier court du lendemain de la date du décès ou de l'invalidité permanente et totale du salarié, ou du lendemain du dernier jour du palier précédent, jusqu'à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint l'âge limite prévu.

Rente temporaire (exprimé en % du salaire de référence par enfant à charge)	Tranche 1 (tranche A)	Tranche 2 (tranche B)
En cas de décès du salarié :		
Enfant jusqu'au 16 ^e anniversaire	8 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 3 900 euros)	8 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 3 900 euros)
Enfant au-delà et jusqu'au 18 ^e anniversaire	10 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)	10 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)
Enfant au-delà et jusqu'à 25 ans révolus, en cas de poursuite d'études ou événements assimilés (au sens des dispositions prévues selon la définition d'enfant à charge retenue) Ou jusqu'au 30 ^e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage	10 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)	10 % (le montant annuel ne pourra être inférieur à 4 800 euros)

Article 7 | Révision de l'article 2.3.3 « Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité »

L'article 2.3.3 « Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité » est modifié comme suit :

« Article 2.3.3 | Reconnaissance de l'état d'handicap ou d'invalidité »

Est considéré comme bénéficiaire de cette garantie :

- l'enfant du/de la salarié(e), atteint d'une infirmité physique et/ou mentale l'empêchant :
 - soit d'exercer une activité professionnelle dans des conditions normales de rentabilité ;
 - soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, (au sens de l'article 199 septies 2° du code général des impôts) ;
- ou l'enfant en charge reconnu invalide dans une mesure équivalente à une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ;
- ou encore l'enfant bénéficiant :
 - de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
 - ou de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (ou carte "mobilité inclusion").

L'état de handicap ou d'invalidité est apprécié à la date du décès ou de la reconnaissance d'invalidité permanente et totale du/de la salarié(e). »

Article 8 | Révision de l'article 7.2 « Garanties minimales »

L'article 7.2 « Garanties minimales » est modifié comme suit :

« Article 7.2 | Garanties minimales »

Le présent accord instaure ainsi un socle minimal de garanties applicables à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque ce dernier assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Les entreprises de la branche sont donc libres de fixer, par voie d'accord collectif, un niveau de prestation équivalent ou supérieur. »

Article 9 | Ajout d'un article 7.4 « Cotisations minimales obligatoires »

Il est ajouté un article 7.4 « Cotisations minimales obligatoires » dont les dispositions sont les suivantes :

« Article 7.4 | Cotisations minimales obligatoires

Conformément aux obligations légales, l'employeur prend à sa charge exclusive une contribution minimale de 1,50 % de la tranche 1 (TA), destinée au financement du régime de prévoyance des salariés cadres.

Au-delà de cette obligation légale, la répartition des cotisations finançant les garanties prévues par le présent accord est définie comme suit :

- la part de cotisation correspondant à la contribution minimale légale de 1,50 % sur la tranche 1 (TA) est intégralement prise en charge par l'employeur ;
- les autres cotisations finançant les garanties prévues par le présent accord sont réparties à parts égales entre l'employeur et le salarié.

L'assiette des cotisations sur les tranches 1 (TA) et 2 (TB) est limitée à quatre plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS).

Les tranches de rémunération sont définies comme suit :

- tranche 1 (TA) : fraction du salaire brut jusqu'à 1 PASS ;
- tranche 2 (TB) : fraction du salaire brut comprise entre 1 et 4 PASS. »

Article 10 | Révision de l'article 9 « Reprise des sinistres en cours »

L'article 9 « Reprise des sinistres en cours » est modifié comme suit :

« Article 9 | Reprise des sinistres en cours

La prise en charge des « encours » à la date d'effet du contrat d'adhésion entre l'entreprise et l'organisme assureur s'effectue selon les modalités reprises ci-dessous.

L'entreprise qui adhère au présent régime doit, dès son adhésion, produire la liste déclarative des salarié(e)s en arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité sous réserve que le contrat de travail soit toujours en vigueur, ainsi que la liste déclarative des rentes éducation et rentes viagères en cours de service par un éventuel ancien assureur.

Sont couverts les salarié(e)s visés au contrat d'adhésion dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail à compter ou postérieurement à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au présent régime de prévoyance ainsi que ceux couverts au titre de la reprise des encours définie ci-après :

- si l'entreprise n'a pas souscrit antérieurement à la date d'effet du contrat d'adhésion, auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant le risque incapacité de travail, ses salarié(e)s en arrêt de travail seront indemnisés dans les conditions définies au présent régime ;
- si l'entreprise a souscrit antérieurement auprès d'un organisme assureur, un contrat garantissant les risques incapacité de travail et invalidité, les prestations

indemnités journalières et les rentes d'invalidité seront revalorisées dans les conditions prévues par le présent régime.

En cas de changement d'état pathologique ou d'accident, les salarié(e)s, en incapacité de travail devenant invalides, seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 2.5, sauf si le droit à une prestation d'invalidité est né pendant une période garantie par le contrat de l'assureur précédent.

Concernant la garantie décès et conformément à l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Évin), celle-ci sera maintenue par le précédent assureur au profit des salarié(e)s ou ancien(ne)s salarié(e)s bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la date de la résiliation du contrat de prévoyance.

Sous cette réserve, les garanties décès, rente éducation et rente viagère définies aux articles 2.1, 2.2 et 2.3 s'appliquent aux salarié(e)s en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours, à la date d'adhésion de l'entreprise.

Les entreprises qui adhèrent au régime de prévoyance conventionnel auprès d'un organisme assureur de leur choix, alors qu'un ou plusieurs de leurs salarié(e)s ou anciens salarié(e)s sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces "encours" auprès de cet organisme au moment de cette demande. Les organismes assureurs procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise et majoreront si nécessaire le montant des cotisations dues. »

Article 11 | Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salarié(e)s

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salarié(e)s des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

Article 12 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Cet avenant est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586), y compris le secteur de la boyauderie tel qu'il en résulte de l'accord de fusion du 23 janvier 2019.

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'accord et de son avenant.

Article 14 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} janvier 2026 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2026-01 du 5 janvier 2026 relatif à la formation et au développement des compétences

NOR : ASET2650584M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux obligations légales, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer ont été invitées à une négociation en vue de conclure à la signature d'un avenant relatif à la formation et au développement des compétences dans cette même branche. Cet avenant s'applique aux établissements entrant dans le champ de l'article 1.1.1 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999, à savoir les centres de lutte contre le cancer, l'ensemble hospitalier de l'institut Curie et l'UES Unicancer qui est composée du groupement de coopération sanitaire Unicancer et de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer (FNCLCC), ci-après dénommés « le ou les centre(s) ».

À la suite de l'envoi du courrier de la dénonciation de l'accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020 qui a eu lieu le 26 novembre 2025, le présent avenant constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-11 du code du travail, à l'accord susmentionné.

Il a également été procédé à la dénonciation de l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020 par courrier envoyé le 26 novembre 2025. Les dispositions relatives à la

Pro-A, dispositif disparu le 1^{er} janvier 2026, sont en partie reprises et négociées à l'article 2.1 du présent accord de substitution, qui sera dédié à la période de reconversion.

En conséquence, les accords du 9 septembre 2020 et du 7 décembre 2020 susvisés cesseront, en application de la conclusion du présent accord de substitution, de s'appliquer dans leur intégralité, et dans toutes leurs dispositions. Ils cesseront aussi de produire effet pour les salariés de la branche des centres de lutte contre le cancer à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le 1^{er} janvier 2027.

Cet avenant national n° 2026-01 porte modification de la convention collective nationale (CCN) des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Les défis identifiés dans la branche à l'horizon 2030

La cancérologie a bénéficié de nombreux progrès thérapeutiques. Elle s'inscrit aussi dans un contexte social de transformation des systèmes de santé, notamment en France. La prise en charge des patients nécessite non seulement un accès aux traitements, aux professionnels et aux établissements de santé spécialisés, comme c'est le cas depuis longtemps, mais exige en outre désormais une meilleure coordination entre différents types de professionnels, dans et hors des établissements, à différentes échelles.

1. L'évolution de la prise en charge et des parcours de soins

La réorganisation des parcours de soins :

- structurer des parcours de prise en charge hors les murs ;
- mettre en place des parcours de soins intégrant la détection rapide des besoins en soins de support, des effets indésirables induits et des rechutes ;
- développer l'HAD en cancérologie ;
- encourager l'évaluation des parcours de soins ;
- favoriser la communication avec la ville et les hôpitaux de proximité.

Accompagner l'évolution des missions et des métiers :

- renforcer la formation et l'accompagnement des parcours professionnels ;
- former les professionnels aux évolutions induites par la personnalisation de la prise en charge ;
- réorganiser les missions au sein des équipes de soins.

2. L'impact des données et du numérique sur la prise en charge et la recherche

Développer la formation continue des personnels notamment à l'IA pour les personnels impliqués dans le développement et l'utilisation d'outils numériques.

Anticiper et accompagner la transformation des métiers liée à l'introduction du numérique et de l'IA dans les pratiques médicales et paramédicales.

Le recrutement de nouveaux profils : bio-informaticiens, data-scientists voire des ingénieurs IA...

3. Renforcer l'attractivité des CLCC et la fidélisation des professionnels

Favoriser la qualification des salariés.

Développer les parcours d'évolution professionnelle et favoriser la promotion professionnelle.

Développer et reconnaître l'expertise développée par les professionnels travaillant dans les CLCC.

Mise en place d'une politique de GEPP.

Mettre en place des parcours d'intégration pour les jeunes et nouveaux salariés afin de favoriser une meilleure insertion dans les établissements.

Développer les compétences au management des salariés ayant des responsabilités d'encadrement.

Favoriser la mobilité interne et les reconversions avec un accompagnement formation.

Les objectifs généraux de la formation professionnelle au niveau de la branche

Les organisations syndicales et patronale de la branche insistent sur l'importance de la formation professionnelle pour permettre à chaque salarié, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir, de développer ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, afin de favoriser son évolution professionnelle et de sécuriser son parcours.

Dans ce cadre, ils se sont attachés à définir les objectifs de développement des compétences et des qualifications autour des axes prioritaires suivants au niveau de la branche :

- favoriser la qualification professionnelle des salariés ;
- élaborer une politique de l'emploi et de développement des compétences visant à répondre aux besoins de professionnalisation des salariés et à anticiper puis à accompagner l'évolution des accompagnements et des prises en charge ;
- poursuivre le développement de l'apprentissage ;
- mettre en place des certifications en lien avec les besoins et la spécificité de la cancérologie ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à la formation professionnelle à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier ;
- développer les compétences transversales : management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, numérique, finances, etc. ;
- accompagner les initiatives innovantes, les généraliser après évaluation favorable par la CPNEFP, avec l'appui, si besoin, des services techniques de l'OPCO Santé ;
- soutenir la démarche d'amélioration de la qualité et de la sécurité des accompagnements et des soins,
- promouvoir les parcours d'intégration et de professionnalisation ;
- promouvoir et accompagner la VAE ;
- maintenir le niveau des compétences des seniors et sécuriser leur maintien dans l'emploi ;
- développer le co-investissement au service d'un projet de parcours professionnel, répondant à un intérêt partagé entre l'employeur et le salarié.

Les axes/actions prioritaires de formation

Les actions contribuant à élever le niveau de qualification des salariés, notamment les formations diplômantes.

Les actions favorisant l'adaptation des salariés à l'évolution de leur emploi, des techniques et des modes de prise en charge.

Les actions permettant l'accès des salariés à un emploi supérieur de la grille de classification de la CCN (parcours professionnels, promotions, reconversions).

Les actions permettant de développer les compétences des salariés en vue d'assurer une meilleure prise en charge des patients.

Les actions permettant le développement de compétences spécifiques aux CLCC : recherche, cancérologie...

Les actions de prévention aux différents risques professionnels.

Pour les salariés ayant des responsabilités d'encadrement, les actions visant à développer les compétences en management.

Article 1^{er} | Le développement des compétences des salariés des centres de lutte contre le cancer

1.1. Le plan de développement des compétences

1.1.1. Définition et périmètre du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution des compétences dans son emploi.

Le plan de développement des compétences intervient en déclinaison notamment :

- du projet médico-scientifique du centre pour répondre à la forte évolution de la cancérologie au niveau des traitements, du diagnostic ou des modes de prise en charge. Un accent particulier est mis sur les patients et leurs proches sur l'innovation, l'excellence, l'humanité, la qualité et la pluridisciplinarité tout au long du parcours de soins ;
- du projet social et managérial du centre ;
- des orientations définies par la haute autorité de santé et par l'agence régionale de santé, des recommandations de l'OECl (organisation of european cancer institutes), dans le cadre notamment de l'amélioration de la prise en charge des patients, de la qualité et sécurité des soins ainsi que dans la gestion des risques et des démarches de certification HAS ;
- de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (n° 2018-771). France compétence est l'autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- des règles de financement de l'OPCO Santé en application du présent avenant ;
- de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer et des actions et priorités définies par la CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer.

Le plan de développement des compétences prend en compte :

- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurées par le centre ;
- les priorités de formation définies par la branche ;
- les formations obligatoires ;
- les formations répondant aux objectifs stratégiques du centre et/ou du service ;
- les formations permettant aux salariés d'évoluer dans le cadre des parcours professionnels négociés ;
- les formations individuelles.

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions mises en œuvre par le centre pour développer les compétences des salariés. Il peut comprendre :

- des actions de formation professionnelle ;
- des actions d'apprentissage ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience ;
- des actions de bilan de compétences ;
- des actions développant les qualifications dans le déroulement des carrières professionnelles notamment par des promotions (formations diplômantes).

Par révision de tout ou partie de leurs accords d'entreprise, les centres peuvent définir une répartition pluriannuelle des sommes consacrées à la mise en œuvre du plan de développement des compétences, ainsi qu'un fléchage des actions de formation qu'elles financeront.

1.1.2. Missions du CSE et de la commission formation

Le comité social et économique (CSE) du centre est consulté sur les orientations stratégiques du centre, notamment en matière de formation professionnelle.

Dans les établissements d'au moins trois cents salariés, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du CSE prévues aux 1° et 3° de l'article L. 2312-17 dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

1.2. L'entretien de parcours professionnel

Il est rappelé que depuis le 26 octobre 2025, l'entretien de parcours professionnel remplace l'entretien professionnel.

1.2.1. Périodicité

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

Pour les salariés déjà en poste au moment de la mise en œuvre de cet entretien de parcours professionnel, celui-ci doit être organisé par l'employeur tous les 4 ans.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux récapitulatif du parcours professionnel que le salarié réalise après son embauche, celui-ci peut être organisé sept ans après l'entretien réalisé au cours de la première année suivant l'embauche tel que mentionné au premier alinéa.

1.2.2. Objet de l'entretien de parcours professionnel

Conformément aux dispositions légales, l'entretien de parcours professionnel est consacré aux points suivants :

- 1.** Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations dans le centre ;
- 2.** À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans le centre ;
- 3.** À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations dans le centre ou à un projet personnel ;
- 4.** À ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- 5.** À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel n'a pas pour objet d'évaluer le travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par le supérieur hiérarchique ou un membre de la direction des ressources humaines, et est assimilé à du temps de travail effectif.

Cet entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce document est cosigné des 2 parties (évaluateur et évalué).

Un avenant de branche relatif à l'entretien de parcours professionnel sera proposé ultérieurement à la négociation, incluant notamment le parcours professionnel des représentants du personnel.

1.2.3. État des lieux à huit ans

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des huit dernières années, des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier également s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour les salariés nouvellement embauchés, ce premier état des lieux pourra avoir lieu sept ans après l'entretien initial réalisé au cours de la première année suivant l'embauche.

Lorsque, au cours de ces huit années, le salarié n'a bénéficié ni des entretiens prévus, ni d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail^[1], son compte personnel de formation (CPF) est abondé de 3 000 €, conformément aux dispositions légales. Cette pénalité est à verser à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui gère les contributions CPF.

1.2.4. En cas d'absence de longue durée

L'employeur est tenu d'organiser un entretien de parcours professionnel pour les salariés :

- au retour de congé maternité ;
- au retour de congé parental d'éducation ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- au retour d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les établissements d'au moins 300 salariés ;
- au retour d'un congé d'adoption ;
- au retour d'un congé sabbatique ;
- au terme d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie (supérieur à 6 mois) ;
- à l'issue d'un mandat syndical.

1.2.5. Entretiens spécifiques

Entretien de mi-carrière

Il est rappelé qu'une visite médicale de mi-carrière doit être organisée durant l'année civile des 45 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié.

[1] Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Deux mois après cette visite médicale de mi-carrière, un entretien de parcours professionnel doit être organisé.

L'entretien de parcours professionnel abordera les points listés ci-dessus mais aussi :

- les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale ;
- et s'il y a lieu, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Entretien de fin de carrière

Dans les deux années précédant le 60^e anniversaire du salarié, un entretien de parcours professionnel doit être organisé et abordera les points listés ci-dessus ainsi que les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment le passage à temps partiel ou la retraite progressive.

Si l'entretien de mi-carrière ou de fin de carrière doit être prévu au cours des 4 années séparant deux entretiens de parcours professionnels, cet entretien (de mi-carrière ou de fin de carrière) se substitue à l'entretien de parcours professionnel et constitue ainsi le point de départ de la nouvelle période de 4 ans. À cette occasion, les sujets relatifs à l'entretien de parcours professionnel s'ajoutent aux dispositions devant être évoquées au cours l'entretien de mi-carrière ou de fin de carrière.

1.3. Le développement professionnel continu (DPC)

Les professionnels de santé (médecins et professionnels paramédicaux) sont soumis à certaines obligations du code de la santé publique en matière de formation continue.

Le développement professionnel continu a pour objectifs le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques. Il constitue une obligation pour les professionnels de santé.

Chaque professionnel de santé doit, par période de 3 ans, suivre un parcours de DPC combinant de la formation et/ou de l'évaluation de pratiques professionnelles et/ou de la gestion des risques. Un minimum de deux actions de deux types différents est requis pour remplir son obligation de DPC.

Dans l'élaboration et le financement de son plan de développement des compétences, l'employeur est tenu de prendre en compte cette obligation faite aux professionnels de santé concernés.

1.4. La certification périodique des professionnels de santé

La certification périodique constitue un dispositif applicable depuis le 1^{er} janvier 2023 pour 7 professions de santé à ordre : chirurgiens-dentistes, infirmiers, masseurs-kinés, médecins, pédicures-podologues, pharmaciens, sage-femmes.

Ce dispositif vise à garantir :

- le maintien des compétences de professions ciblées ;
- la qualité des pratiques professionnelles et pluriprofessionnelles ;
- l'actualisation et le niveau des connaissances.

Les professionnels de santé visés doivent, pour répondre à cette obligation, suivre et réaliser des actions de certification dans un cadre de référence préétabli portant sur les 4 axes :

- actualiser les connaissances et les compétences ;
- renforcer la qualité des pratiques professionnelles ;

- améliorer les relations avec leurs patients ;
- mieux prendre en compte sa santé personnelle.

Chaque professionnel de santé doit justifier de ces obligations de certification périodique :

- tous les 9 ans pour les professionnels déjà actifs puis tous les 6 ans ;
- tous les 6 ans pour ceux qui commenceront à exercer après le 1^{er} janvier 2023.

Les conseils nationaux professionnels (CNP) élaborent les référentiels de certification qui identifieront les actions pertinentes pour chacun des 4 axes prenant en compte les critères d'objectivité des connaissances professionnelles, scientifiques et universitaires et des règles déontologiques rappelées par le conseil national de la certification périodique.

Dans l'élaboration et le financement de son plan de développement des compétences, l'employeur est tenu de prendre en compte cette obligation de certification périodique faite aux professionnels de santé salariés concernés.

Article 2 | La promotion, l'évolution et la reconversion professionnelle

2.1. Les parcours professionnels mis en place au niveau de la CCN

Afin de favoriser le développement professionnel et de reconnaître l'expertise des salariés, plusieurs parcours professionnels permettent une promotion vers un/d'autre(s) emplois supérieurs dans la grille de classification.

Les parcours intégrés dans la CCN pour les emplois suivants :

- aide-soignant ;
- auxiliaire de puériculture ;
- infirmier ;
- manipulateur en électroradiologie médicale ;
- attaché de recherche clinique ;
- assistant médical ;
- technicien de laboratoire ;
- préparateur en pharmacie.

Plusieurs autres parcours sont à ce jour encore en cours de construction.

Les promotions intervenues dans le cadre de ces parcours professionnels font l'objet d'un suivi annuel en commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). Les actions de formation qui sont notamment nécessaires à la promotion des salariés dans le cadre de ces parcours professionnels figurent parmi les axes prioritaires de la formation professionnelle de la branche.

2.2. Les dispositifs de formation concourant à la promotion et à la reconversion

2.2.1. La période de reconversion

Cet article se substitue à l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020, et ce d'autant plus que la période de reconversion se substitue à la Pro-A et Transco, dispositifs qui disparaissent au 1^{er} janvier 2026.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne ou externe au centre peut recourir à une période de reconversion, ayant pour objet l'acquisition d'une qualification ou d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

Déroulement de la période de reconversion

La durée des actions de formation est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder 12 mois, à l'exception de celles permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

Pendant la durée des actions de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

La période de reconversion interne

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne dans le centre, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Cet accord doit également mentionner les conditions d'emploi proposées à l'issue de la période de reconversion, en tenant compte d'une priorité d'accès à l'emploi visé par les nouvelles qualifications obtenues, dès que celui-ci devient disponible dans le centre. Pendant cette période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération habituelle.

La période de reconversion externe

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion externe au centre, son contrat de travail est suspendu. Un accord écrit détermine les modalités de la suspension du contrat, notamment sa durée ainsi que les modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié en cas de rupture de la période d'essai dans la structure d'accueil.

Cette période de reconversion externe prend la forme d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins six mois, précise les modalités d'organisation de ladite période de reconversion et doit prévoir une période d'essai.

Au terme de la période d'essai, lorsque le salarié du centre et l'employeur de la structure d'accueil souhaitent poursuivre leurs relations contractuelles, le contrat de travail du salarié conclu avec le centre sera rompu selon les modalités applicables à la rupture conventionnelle si le salarié en question est en CDI dans le centre, et d'un commun accord si le salarié est en CDD dans le centre.

Financement

Financement par le salarié

Les actions de formation éligibles à la période de reconversion peuvent faire l'objet d'un cofinancement par la mobilisation du compte personnel de formation du salarié, sous réserve de son accord.

Pour une période de reconversion interne, le montant des droits mobilisés ne peut excéder la moitié des droits inscrits sur le compte personnel de formation du salarié. Pour une période de reconversion externe, le montant des droits mobilisés n'est pas limité.

Financement par l'OPCO

L'OPCO assurera le financement des périodes de reconversion selon des critères qui auront été définis par son conseil d'administration, sur proposition des branches professionnelles, dans le respect d'un montant moyen fixé par décret et dans la limite de la dotation allouée par France compétences à l'OPCO.

2.2.2. Le compte personnel de formation (CPF)

Principe

Le compte personnel de formation concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité. Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'établissement et commun à l'ensemble des bénéficiaires du compte personnel de formation : la Caisse des dépôts et consignations.

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site internet dédié.

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à sa retraite, de cumuler des droits à la formation professionnelle. Ce dispositif permet de favoriser le développement des compétences des travailleurs.

Alimentation

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Le compte est alimenté de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour le salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :

- un diplôme classé au niveau 3 ;
- un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ;
- ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.

L'alimentation du compte personnel de formation des personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi est majorée chaque année d'un montant de 300 euros. Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros.

Formations éligibles

Les salariés qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation choisissent parmi les actions de formation sanctionnées par :

- les actions de formation préparant aux certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS) ;
- les actions de formation préparant un ou plusieurs blocs de compétences d'une certification inscrite au RNCP sont également éligibles au CPF ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation aux épreuves théoriques et pratiques de toutes les catégories de permis de conduire d'un véhicule terrestre à moteur ;

- les actions de formation d’accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d’entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d’entreprise et de pérenniser l’activité de celle-ci.

Mobilisation du CPF

Le CPF ne peut être mobilisé qu’avec l’accord exprès du salarié. Le refus de ce dernier de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Abondement du CPF dans le cadre d’un projet coconstruit entre le salarié et l’employeur

Par ailleurs, les CLCC pourront mettre en place une politique permettant l’abondement du CPF en lien avec leurs besoins en compétences et en qualifications et conforme à l’orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes ou encore à la mobilisation du CPF pour tout ou partie sur le temps de travail.

Cet abondement s’inscrit dans le cadre de l’investissement formation au titre du plan de développement des compétences du centre.

La CPNEFP des CLCC pourra également décider de définir des priorités et modalités d’abondement via les fonds mutualisés de branche.

Le décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation a instauré une participation forfaitaire obligatoire en cas de mobilisation du CPF par le salarié.

Toutefois, cette participation obligatoire n’est pas due par le salarié, lorsque la formation est co/construite entre le salarié et l’employeur dans le cadre d’un cofinancement entre le plan de développement de compétences et le CPF.

Lien avec le compte professionnel de prévention (C2P)

Le salarié titulaire d’un compte professionnel de prévention (C2P) peut décider de mobiliser tout ou partie des points inscrits sur ce compte pour la prise en charge des frais d’une action de formation professionnelle en vue d’accéder à un emploi non exposé ou moins exposé à un ou des facteurs de risques professionnels.

Lorsqu’il décide d’une telle utilisation, ses points sont convertis en euros pour abonder le CPF. Le titulaire d’un compte professionnel de prévention qui veut abonder son compte personnel de formation doit faire une demande sur le site internet dédié.

2.3. Le projet de transition professionnelle (PTP)

2.3.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

2.3.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d’un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans le centre, quelle qu’ait été la nature des contrats de travail successifs.

L’ancienneté s’apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s’accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

La demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle est adressée à l'employeur par écrit, au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle comporte une interruption continue de travail d'au moins six mois.

Elle est adressée au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation lorsqu'elle concerne :

- soit la participation à une action de formation d'une durée inférieure à six mois ;
- soit une action de formation réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En cas de report ou de rejet de la demande, il doit en indiquer les motifs. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut reporter le départ en formation du salarié jusqu'à 9 mois maximum, mais la décision doit être motivée par au moins l'une des raisons suivantes :

- son absence peut avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'établissement ;
- le PTP ne peut bénéficier qu'à un salarié à la fois pour un établissement de moins de 100 salariés. Pour un établissement de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du PTP ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total (en ETP) ;
- le délai minimum n'est pas respecté entre un premier PTP effectué par le salarié au sein de l'établissement et sa nouvelle demande de PTP. Ce délai minimum est égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment suivi, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à six mois, ni supérieur à six ans.

2.3.3. Rémunération et droits durant le PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle, bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident de travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés. Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou syndical au sein du centre ou de la branche. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

2.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a fait évoluer les dispositions relatives à la validation de l'expérience professionnelle (VAE).

Le service public de la validation des acquis de l'expérience a pour mission d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience et justifiant d'une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

Ainsi, toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

La VAE permet d'obtenir :

- un diplôme ou titre professionnel national délivré par l'État ;
- un diplôme délivré par un établissement d'enseignement supérieur ;

- un titre délivré par un organisme de formation ou une chambre consulaire ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) créé par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) d'une branche professionnelle.

Le service public de la VAE est porté par un groupement d'intérêt public (GIP) dont la mission est d'orienter et d'accompagner toute personne demandant la validation des acquis de son expérience. Le GIP doit contribuer à l'information des personnes et à leur orientation dans l'organisation de leur parcours, à la promotion de la VAE ainsi qu'à l'animation et à la cohérence des pratiques sur le territoire. Il doit permettre d'assurer le suivi statistique des parcours.

Pour les formations inscrites sur le portail France VAE, le candidat doit réaliser son inscription sur ce portail et peut demander à bénéficier d'un accompagnement dans les démarches de constitution des dossiers et dans la mobilisation des financements. Il choisit la personne accompagnatrice, appelée architecte accompagnateur de parcours (AAP) sur une liste mise à disposition sur le portail France VAE.

Si le candidat souhaite s'engager dans un projet de VAE en vue d'acquérir une certification autre que celles inscrites sur le portail France VAE, il devra passer par le parcours VAE issue de la loi de 2002.

L'accompagnement à la VAE est à la charge du salarié mais peut également être financé par :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- des abondements complémentaires (employeur, OPCO Santé, ou région).

Ces dispositions pourront être modifiées au regard des évolutions légales.

■ Expérimentation d'actions de VAE intégrées au contrat de professionnalisation :

Afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés de recrutement, la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 prévoit l'expérimentation pour une durée de trois ans, du 1^{er} mars 2023 au 28 février 2026, de contrats de professionnalisation comportant des actions de VAE.

La VAE inversée vise à intégrer au contrat de professionnalisation des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience afin de favoriser l'accès à la certification et à l'insertion professionnelles dans les secteurs rencontrant des difficultés particulières de recrutement.

Le candidat pourra faire valoir, d'une part, ses compétences préalablement acquises, et d'autre part, acquérir de nouvelles compétences :

- dans le cadre de la partie pratique de la formation alternée réalisée dans le centre ;
- en situation de formation selon différentes modalités : au sein d'un organisme de formation, en entreprise dès lors qu'elle dispose d'un service de formation interne ou dans le cadre d'une action de formation en situation de travail.

Lorsqu'un salarié réussit une VAE dans le cadre du plan de développement des compétences de l'établissement, et qu'un poste devient vacant, sa candidature sera étudiée en priorité.

2.5. Les dispositifs d'accompagnement à l'évolution professionnelle

2.5.1. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est un service gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans

les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Les salariés peuvent bénéficier librement en dehors de leur temps de travail d'un conseil en évolution professionnelle auprès des structures habilitées à réaliser cette prestation. Le CEP peut également être réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur ou de son représentant, et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours.

Font partie des structures habilitées à réaliser cette prestation :

- Cap emploi ;
- France Travail ;
- les missions locales ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'employeur informe chaque salarié sur le CEP à l'occasion de l'entretien professionnel.

2.5.2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Il permet :

- d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ses aptitudes et ses motivations ;
- de définir son projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- d'utiliser ses atouts comme un instrument de négociation pour un emploi, une formation ou une évolution de carrière.

Salariés comme demandeurs d'emploi peuvent y accéder.

Le salarié peut se voir proposer un bilan de compétences par son employeur à l'occasion de l'entretien professionnel. Le consentement du salarié est obligatoire. Ce dernier peut le réaliser de lui-même en mobilisant son CPF.

Le bilan de compétence peut être financé par les fonds dont chaque salarié dispose sur son CPF.

Le bilan de compétences est réalisé par un organisme agréé extérieur au centre, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés.

Article 3 | *Développer une politique d'alternance attractive*

Conscients de l'importance de préparer au mieux les futurs salariés aux spécificités de la cancérologie, les centres visent à développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sur :

- les emplois cœur de métier (filière soins, filière médico-technique, assistants médicaux) ;
- les emplois liés à la recherche ;
- les emplois supports qui connaissent un essor important ces dernières années (informatique, qualité, logistique).

Conscientes de l'importance d'une intégration réussie, les organisations syndicales et patronale de la branche réfléchiront sur une charte de l'alternance s'adressant aussi bien aux

professionnels des centres (et futurs tuteurs et maîtres d'apprentissage) qu'aux alternants. Elle abordera notamment les points-clés suivants :

- accueil et intégration des alternants dans les services ;
- missions, droits et devoirs des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- droits et devoirs des alternants.

3.1. L'apprentissage

3.1.1. Objet du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage, ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (sauf exceptions), vise l'obtention d'une qualification. Ce dispositif favorise l'embauche et l'intégration des jeunes dans les centres de lutte contre le cancer.

3.1.2. Les bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus en début d'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

De même, les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un CFA pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

Par ailleurs, la limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposée fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutée et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédente ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.

Pour l'apprenti reconnu comme personne handicapée, des aménagements de la formation sont possibles, conformément aux dispositions du code du travail.

3.1.3. Durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, il débute par une période d'apprentissage et se poursuit selon les règles relatives au CDI de droit commun, sans qu'une période d'essai puisse être imposée.

La durée du contrat varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus par le code du travail ou lors d'une mobilité à l'étranger.

Cette durée est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification. Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat.

3.1.4. Statut de l'apprenti

L'apprenti a un statut particulier puisqu'il est à la fois en formation et dans le centre. En raison de son statut, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de temps de travail. Des dispositions protectrices s'appliquent également pour l'apprenti mineur exposé à des risques

particuliers ou des travaux dangereux. L'apprenti bénéficie par ailleurs d'aides financières et d'exonérations fiscales.

3.1.5. Rémunération de l'apprenti

Les organisations syndicales et patronale de la branche souhaitent rendre attractif l'apprentissage et ont déterminé, pour cela, des niveaux de rémunération supérieurs aux dispositions légales.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est fixé :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) à 35 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 45 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) à 55 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) à 50 % du Smic pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 60 % du Smic pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) à 70 % du Smic pendant la troisième année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

- a) à 65 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la première année d'exécution du contrat ;
- b) à 75 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la deuxième année d'exécution du contrat ;
- c) À 85 % du Smic, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la troisième année d'exécution du contrat.

4. Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus, à 100 % du Smic ou s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

L'apprenti, rémunéré sur une base conventionnelle bénéficie par ailleurs des augmentations salariales conventionnelles, de l'ensemble des augmentations salariales générales ou individuelles et de tous les éléments complémentaires de rémunération (intéressement, prime, etc.) du centre dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues à la présente sous-section en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points (soit par exemple 60 % au lieu de 45 %) est appliquée à la rémunération.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération minimale, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

3.1.6. Financement des contrats d'apprentissage

La CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer est compétente pour fixer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. À défaut, ils sont fixés par décret.

Les organisations syndicales et patronale de la branche détermineront principalement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par certains diplômes ou titres professionnels préparés par les apprentis accueillis dans les centres de lutte contre le cancer.

3.1.7. Lien avec l'OPCO Santé

L'OPCO Santé communiquera chaque année à la CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer un bilan qualitatif et quantitatif du développement de l'apprentissage dans la branche.

3.1.8. Le maître d'apprentissage

Missions

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'établissement, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage fait le lien entre le centre dans laquelle l'apprenti reçoit sa formation pratique et l'établissement de formation dans lequel l'apprenti se forme théoriquement. Il est directement responsable des conditions de formation de son apprenti.

Pour assurer la fonction de maître d'apprentissage, l'intéressé doit avoir un rôle :

- d'écoute, de conseil, d'aide, d'accompagnement et de présentation de la profession et du centre auprès de l'apprenti ;
- d'accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet professionnel de l'apprenti ;
- de contribution à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par l'apprenti, au travers d'actions de formation en situation professionnelle, notamment à travers l'organisation de l'activité de l'apprenti, le cas échéant auprès d'autres salariés intéressés ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti et des conditions spécifiques d'emploi des apprentis ;
- de participation à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation délivrée par le centre ;
- de contrôle de l'assiduité et de la qualité du travail de l'apprenti ;
- de rencontre et débat avec le centre de formation d'apprentis ;
- de participation aux actions de suivi et de bilan de l'apprentissage ;
- de veille professionnelle et d'actualisation des connaissances, notamment au regard des référentiels des diplômes préparés.

Sélection du maître d'apprentissage par l'employeur

Le maître d'apprentissage doit être salarié du centre, volontaire et titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du

titre préparé par l'apprenti et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans le domaine ayant un lien direct avec la qualification visée.

Dans la mesure du possible, le maître d'apprentissage exerce ou a exercé l'emploi/le poste auquel prépare la formation de/des l'apprenti(s) qu'il encadre.

Un apprenti peut être encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage formant une équipe tutorale. Un des maîtres est alors désigné comme référent pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Conditions d'exercice

Pour permettre au maître d'apprentissage de remplir ses missions dans les conditions optimales, les organisations syndicales et patronale de la branche conviennent que le maître d'apprentissage ne peut exercer ses fonctions de maître d'apprentissage ou du tuteur simultanément à l'égard de plus de 2 alternants au total.

L'employeur doit dégager du temps au maître d'apprentissage pour réaliser l'accompagnement de l'apprenti et gérer les relations avec le CFA. À ce titre, le maître d'apprentissage dispose jusqu'à 3 heures par semaine sur son temps de travail consacrées soit à l'accompagnement de l'apprenti lorsque ce dernier est présent sur site, soit aux relations avec le CFA (coordination, réunions...) qui dans ce cas devront être justifiées moyennant un délai de prévenance de 12 jours ouvrables.

Formation du maître d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6223-8 du code du travail, l'employeur doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations qui lui permettent d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Lorsque la formation est réalisée au cours du contrat, elle doit avoir lieu durant le premier trimestre d'exécution du contrat d'apprentissage.

Financement de la formation du maître d'apprentissage et de l'exercice de la fonction

Conformément à l'article L. 6332-1-3, l'OPCO Santé prend en charge les contrats d'apprentissage, les dépenses afférentes à la formation du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

Valorisation financière et professionnelle de la fonction de maître d'apprentissage

Le salarié maître d'apprentissage percevra, en plus de sa rémunération, une indemnité de 26 MG brut par mois complet d'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par salarié encadré. Cette indemnité peut, au choix du salarié, prendre la forme :

- soit d'une indemnité financière versée mensuellement au salarié ;
- soit d'un abondement sur le CPF qui sera versé à l'issue de la période d'exercice de maître d'apprentissage.

Cette 2^e option devra expressément être demandée par le maître d'apprentissage à la DRH au moins huit jours avant le début de sa mission. À défaut, l'indemnité financière lui sera versée.

Dans le cas où l'apprenti est encadré par plusieurs maîtres d'apprentissage, l'indemnité financière ou l'abondement à hauteur de 26 MG mensuel sera réparti(e) entre les maîtres d'apprentissage proportionnellement au temps consacré mensuellement par chacun à cette fonction.

Les cadres supérieurs (groupes L, M et N de la convention collective) et le personnel praticien référencé au chapitre 4 de l'annexe 2 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer exerçant des fonctions managériales, ne bénéficient pas de cette indemnité.

Cette indemnité financière ou cet abondement est versé(e) pendant toute la durée de formation de l'apprenti. En cas de mois incomplet de mission de maître d'apprentissage (début ou fin de la fonction d'encadrement en cours de mois), l'indemnité financière ou l'abondement est calculé au *pro rata temporis*.

Dans le cadre du parcours d'évolution professionnelle du salarié, les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage seront évaluées lors de l'EAA.

3.2. Le contrat de professionnalisation

3.2.1. Objet

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles [RNCP]) ; un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

3.2.2. Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, inscrits à Pôle emploi ;
- aux bénéficiaires des minima sociaux suivants : revenu de solidarité active (RSA), allocation spécifique de solidarité (ASS), allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI.

3.2.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

La durée d'un contrat de professionnalisation faisant l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'une action de professionnalisation se situant en début de contrat de travail à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois pour tenir compte de la spécificité des diplômes du secteur, les organisations syndicales et patronale de la branche décident que pour tous les titres et diplômes préparant à un métier spécifique du secteur :

- la durée du contrat de professionnalisation est portée, si nécessaire, jusqu'à 24 mois ;
- la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignements généraux, professionnels et technologiques est portée si nécessaire jusqu'à 2 200 heures.

3.2.4. Rémunération

Les organisations syndicales et patronale de la branche souhaitent rendre attractif le contrat de professionnalisation et ont pour cela déterminé des niveaux de rémunération supérieurs aux dispositions légales.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

1) Pour les salariés non titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 60 % du Smic ;
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 75 % du Smic.

2) Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau :

- les salariés âgés de moins de 21 ans : 70 % du Smic ;
- les salariés âgés de 21 ans et moins de 26 ans : 85 % du Smic.

3) Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles dont relève l'employeur.

3.2.5. Financement des contrats de professionnalisation

La CPNEFP de la branche des centres de lutte contre le cancer détermine les montants et modalités de prises en charge par l'OPCO Santé des contrats de professionnalisation.

3.2.6. Le tuteur

Les dispositions relatives au maître d'apprentissage figurant à l'article 1.8 du présent avenant sont intégralement applicables aux salariés qui exercent la mission de tuteur dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 4 | Le financement de la formation professionnelle par les centres

Conformément à l'article 2.9.1.1 de la convention collective, le montant consacré par les centres de lutte contre le cancer au financement de la formation continue ne peut être inférieur à 2,45 % de la masse salariale brute (MSB).

Cet investissement global formation est constitué de 2 éléments :

- conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, une contribution légale, d'un montant de 1 % de la masse salariale brute annuelle ;
- une obligation conventionnelle pour chaque centre de 1,45 % de la MSB destinée à développer la formation professionnelle continue dans les établissements qui comprend :
 - une part libre de 1,15 % de la MSB qui peut être gérée directement par l'établissement ou faire l'objet, en tout ou partie, d'un versement à l'OPCO Santé. En cas de versement à l'OPCO Santé, la fraction ne pourra être inférieure à 0,65 % de la MSB ;
 - une part mutualisée de 0,30 % de la MSB obligatoirement versée à l'OPCO Santé par chaque centre, sous réserve de la création d'une section paritaire professionnelle (SPP). Cette contribution est mutualisée dès réception au sein d'un compte exclusivement réservé aux centres de lutte contre le cancer.

Le pilotage financier de cette part mutualisée sera confié par la CPNEFP à la section paritaire professionnelle (SPP) dont la création doit faire l'objet d'un vote favorable du CA de l'OPCO Santé.

En l'absence de SPP, la collecte et la mutualisation de cette contribution par l'OPCO Santé ne pourront se faire et chaque centre conservera cette part de 0,30 %.

L'existence de cette contribution de 0,30 % est conditionnée à sa collecte par l'OPCO Santé en vue de sa mutualisation. Si cette contribution ne pouvait plus être collectée par l'OPCO Santé, les dispositions du présent article seraient caduques et prendraient fin le 31 décembre de la dernière année civile au titre de laquelle l'OPCO Santé serait habilité à collecter.

Le reliquat de l'enveloppe mutualisée non consommée en fin d'année s'ajoute à la contribution conventionnelle mutualisée de l'année suivante. Toutefois, la CPNEFP pourra décider de constituer ponctuellement des fonds de réserve. Elle en délèguera la gestion à la SPP.

Les centres peuvent décider de verser à l'OPCO Santé une contribution supérieure à l'obligation conventionnelle mentionnée au point 2 ci-dessus.

La part mutualisée de 0,30 % pourra évoluer par un avenant au présent avenant, au regard des différents services et modalités de gestion que l'OPCO Santé sera en mesure de proposer pour répondre aux besoins et attentes des centres de lutte contre le cancer. La capacité de l'OPCO Santé à mobiliser des cofinancements extérieurs (État, ARS...) pour les formations sanitaires sera également prise en compte.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de fixer les conditions et modalités d'utilisation de cette contribution de 0,30 %, dont une part sera obligatoirement affectée à la qualification. La CPNEFP pourra décider de réaliser des transferts entre enveloppes financières ou décider de la fongibilité de ces enveloppes afin d'optimiser la gestion des fonds. Elle en délèguera la gestion à la SPP.

Les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) réaliseront un suivi annuel de l'utilisation de la part libre.

La partie versée à l'OPCO Santé fera l'objet d'un bilan annuel d'utilisation globalisé réalisé par l'OPCO Santé. La partie gérée en interne par les établissements fera l'objet d'un suivi au moyen d'un tableau synthétique globalisé élaboré par la CPNEFP. Les centres feront ainsi remonter chaque année à UNICANCER la trame complétée. UNICANCER en réalisera une compilation des données pour présenter en CPNEFP un bilan globalisé pour les différents champs figurant dans la trame conçue paritairement.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO Santé détermineront avec l'OPCO Santé le niveau des frais de collecte et de gestion afférents à cette cotisation conventionnelle mutualisée et les services mis en place par l'OPCO Santé dans le cadre de ces frais de gestion. Ces frais feront l'objet d'une délibération votée en CA de l'OPCO Santé. Les frais de gestion de l'année N seront votés en conseil d'administration de l'OPCO en fin d'année N.

Article 5 | Les missions confiées à la CPNEFP

Conformément aux dispositions de l'avenant national n° 2022-06 relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des centres de lutte contre le cancer, les organisations syndicales et patronale de la branche tiennent à rappeler les missions confiées à la CPNEFP :

- définir les orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle, et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de la branche, détermination des moyens nécessaires à leur mise en œuvre et approbation des éventuels travaux réalisés ;
- fixer les coûts de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la professionnalisation en alternance conformément aux dispositions conventionnelles et légales applicables ;
- définir les actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle ;
- suivre l'application des avenants applicables à la branche en matière de formation professionnelle ;
- éventuellement, déterminer et conduire la politique de certification des compétences de la branche (création et suivi des certifications professionnelles, inscription au RNCP ou au répertoire spécifique des habilitations et certifications...) ;

- établir un bilan annuel des promotions réalisées dans le cadre des parcours professionnels mis en place par la branche ;
- mettre en œuvre toute action de promotion et de développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage nécessaire ;
- avoir un rôle de veille et de propositions en matière d'innovations pédagogiques et technologiques ;
- proposer les moyens de toute nature à mettre en œuvre dans les centres pour garantir l'adéquation des compétences des salariés à l'évolution des emplois et des métiers dans leur parcours professionnel, en lien avec les travaux des instances paritaires des CLCC et de l'observatoire de l'OPCO Santé ;
- analyser les politiques de GPEC mises en place dans les centres dans le cadre des avenants en place en vue d'adapter les ressources disponibles aux besoins futurs ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Article 6 | Dispositions diverses

6.1. Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est intégré à la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999 dans une annexe 9. Les annexes 9, 10 et 11 seront renumérotées annexes 10, 11 et 12. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

À la suite de l'envoi du courrier de la dénonciation de l'accord sur la formation et le développement des compétences dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 9 septembre 2020, qui a eu lieu le 26 novembre 2025, le présent avenant constitue un accord de substitution, au sens de l'article L. 2261-11 du code du travail, à l'accord susmentionné.

Il a également été procédé à la dénonciation de l'accord sur la promotion et reconversion en alternance dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif du 7 décembre 2020 par courrier envoyé le 26 novembre 2025. Les dispositions relatives à la Pro-A, dispositif amené à disparaître au 1^{er} janvier 2026, sont en partie reprises et négociées à l'article 2.1 du présent avenant de substitution.

En conséquence, les accords du 9 septembre 2020 et du 7 décembre 2020 susvisés cesseront, en application de la conclusion du présent accord de substitution, de s'appliquer dans leur intégralité, et dans toutes leurs dispositions. Ils cesseront aussi de produire effet pour les salariés de la branche des centres de lutte contre le cancer à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le 1^{er} janvier 2027.

Si la branche n'était pas en mesure d'assurer le pilotage financier de la contribution conventionnelle mutualisée de 0,30 % mentionnée à l'article 4 du présent avenant via la création de sa propre SPP au sein de l'OPCO Santé, cette contribution sera supprimée et le montant sera reversé et géré par le centre. Un avenant modifiant l'article 4 en ce sens (suppression de la contribution conventionnelle mutualisée de 0,30 %) ainsi que l'annexe n° 1 sera proposé au présent avenant.

6.2. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du

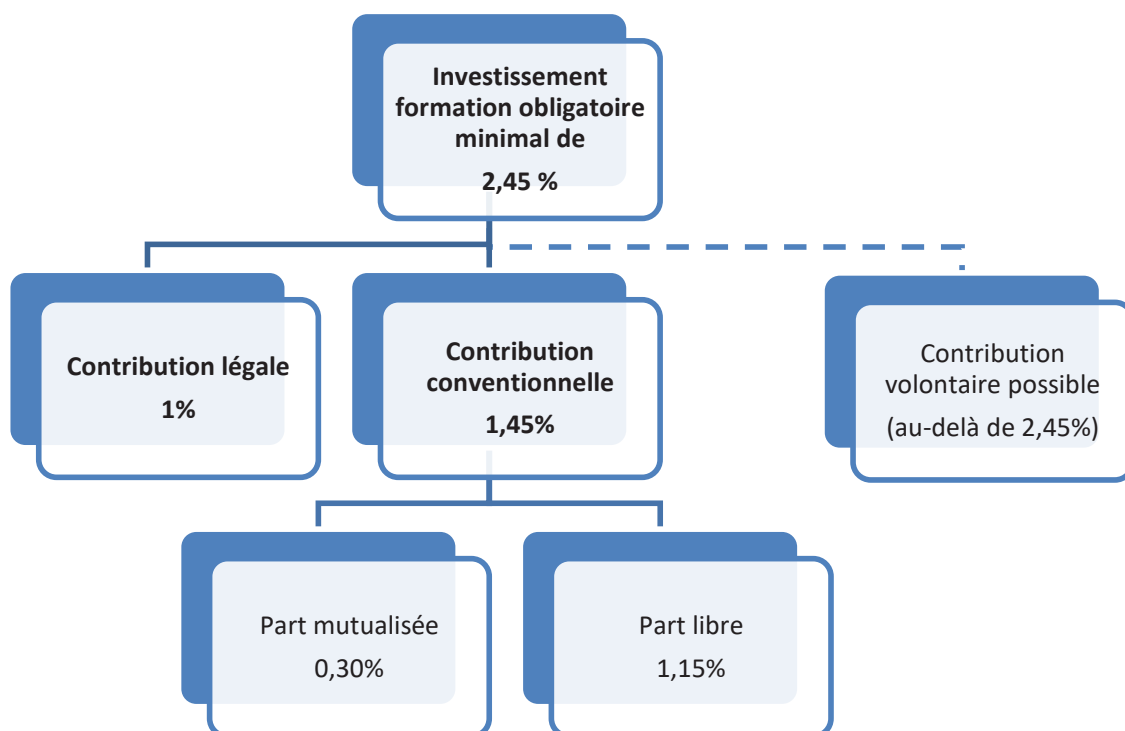
travail. Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail. En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Découpage de la contribution relative à la formation professionnelle avec la création de la section paritaire professionnelle



Avenant n° 2026-05 du 17 avril 2026 relatif à la modification du comité paritaire de prévoyance

NOR : ASET2650582M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la signature de l'accord de méthode du 25 mars 2026 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance de branche signé par toutes les organisations syndicales représentatives au sein de la branche des CLCC. Il vient notamment modifier les dispositions quant à la constitution et au rôle du comité paritaire de prévoyance et préciser les modalités d'organisation des réunions de cette instance.

Article 1^{er} | Nouvelle numérotation des articles 2.12.4 relatifs au « Régime de prévoyance »

Les articles 2.12.3.1 aux articles 2.12.3.6.2 sont renumérotés de 2.12.4.1 à 2.12.4.6.2.

Article 2 | Constitution du comité paritaire de prévoyance

L'article 2.12.3.6.1 devenu l'article 2.12.4.6.1 est modifié comme suit et sa nouvelle rédaction est la suivante :

- « Le comité paritaire de prévoyance est composé par :
 - 3 représentants par organisation syndicales représentatives au sein de la branche des centres de lutte contre le cancer, désignés par leur organisation respective. Parmi ces 3 représentants, des experts pourront être associés ;

- la délégation patronale composée de représentants des centres de lutte contre le cancer et de la DRH groupe de la FNCLCC (nombre qui ne pourra être supérieur à celui des délégations syndicales) ;
 - un/des actuaire/s et experts désignés pour le suivi du régime conventionnel pourront être conviés aux réunions.
- Il bénéficiera, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la DRH groupe de la FNCLCC. »

Article 3 | Rôle du comité paritaire de prévoyance

L'article 2.12.3.6.2 devenu l'article 2.12.4.6.2 est modifié comme suit et sa nouvelle rédaction est la suivante :

« Le comité paritaire de prévoyance est dédié au suivi du régime de prévoyance de branche. Il pourra formuler des propositions et des recommandations à la CPPNI. »

Article 4 | Organisation des réunions du comité paritaire de prévoyance

Un article 2.12.4.6.3 est créé et rédigé comme suit :

« 2.12.4.6.3.1. Convocation

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

2.12.4.6.3.2. Documents de travail

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

2.12.4.6.3.3. Compte rendu des réunions

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

2.12.4.6.3.4. Autorisations d'absence et remboursement de frais

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

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

Ces absences n'entraînent aucune diminution de leur rémunération.

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

Article 5 | Nouvelle numérotation de l'article 2.12.4 relatif à « La dénonciation partielle »

Cet article qui demeure en vigueur et inchangé est renuméroté 2.12.5.

Article 6 | Durée de l'avenant et entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231- 1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 10 avril 2026

relatif aux salaires
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2650586M

IDCC : 2609

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Centre ;
CFE CGC Centre ;
CFDT Centre-Val de Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire est fixé comme suit :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Niveau A	1 830
Niveau B	1 930
Niveau C	2 074
Niveau D	2 211
Niveau E	2 448
Niveau F	2 810
Niveau G	3 079
Niveau H	3 351

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb région Centre-Val de Loire).

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, et des solidarités.

Fait à Orléans, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant de révision du 16 avril 2026

de la convention collective

NOR : ASET2650583M

IDCC : 2728

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

SNFS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO ;

CFDT Agri-Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Partie commune

Chapitre I^{er} Généralités

Article 1.101 | *Champ d'application de la convention collective*

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'Insee (10.81Z et 10.81Y) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Portée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'imposent sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail :

- aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
- sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours.

et ceci en dehors des règles relatives au temps de travail figurant au titre II de la loi du 20 août 2008.

La présente convention ne remet pas en cause les avantages résultant des contrats de travail, de leurs avenants et des usages.

Article 1.102 | Révision

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord interprofessionnel, d'une convention ou d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) 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 ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. 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 ;

2. À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Chacune des parties signataires peut demander la révision totale ou partielle de la convention ou d'une annexe.

■ Méthode :

Envoi d'une LRAR à toutes les organisations représentatives dans le courant du 1^{er} semestre, la lettre indiquant :

- les articles et/ou annexe dont la révision est demandée ;
- les propositions formulées en remplacement.

Ouverture des négociations paritaires dans les 15 jours suivant la date de réception de la LRAR.

En cas de modifications législatives ou réglementaires rendant certaines dispositions de la CCN inapplicables, les parties se rencontrent dans un délai 6 mois afin d'adapter les dispositions concernées.

Si l'échéance survient pendant la campagne, la réunion est reportée, au plus tard, le 31 janvier suivant.

Article 1.103 | Dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la dénonciation de la convention collective.

Un préavis de 3 mois court à compter de la notification du projet de dénonciation aux autres signataires par LRAR.

En cas de dénonciation de la part de la totalité des signataires, les dispositions visées continuent de produire des effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de substitution ou à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la date de l'expiration du préavis.

Article 1.104 | Durée de la convention collective

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.105 | Diffusion aux représentants du personnel élus ou désignés

Un exemplaire de la présente convention et de ses avenants est remis par les entreprises ou les établissements aux délégués syndicaux ainsi qu'aux représentants élus du personnel et aux salariés mandatés par les organisations syndicales.

Article 1.106 | Dépôt

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire de la présente convention portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Il en sera de même pour les accords nationaux ultérieurs.

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1.107 | Entrée en vigueur et extension

À l'initiative de la partie la plus diligente, la présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail, du ministère du travail ainsi que de la sous-direction du travail du ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Elle entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Toutefois, cette entrée en vigueur est subordonnée à sa conformité avec les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si des dispositions convenues faisaient l'objet d'exclusions lors de son extension, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de ces exclusions dans les 30 jours suivant la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour faire des propositions de modification par voie d'accord, à l'issue de ce délai et avant la fin d'un nouveau délai de 30 jours.

Chapitre II Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions contenues dans le présent chapitre se substituent aux dispositions ayant le même objet, contenues dans l'accord du 1^{er} juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI.

Article 2.101 | Missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :
 - durée et aménagement du temps de travail ;
 - repos quotidien et jours fériés ;
 - congés ;
 - compte épargne-temps ;

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

En plus des missions prévues par la loi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour missions :

- d'interpréter la convention collective et les accords conclus dans le cadre de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et des raffineries de sucre ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Article 2.102 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au repos quotidien et jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

Pour les entreprises de la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, l'adresse de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est la suivante : accords@snfs.fr.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.103 | Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Article 2.103.1 | Composition

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée comme suit :

- un collège salarial comprenant quatre représentants par organisation syndicale, dont le représentant de la fédération, reconnue représentative dans la branche des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre. Chaque délégation tendra, autant que faire se peut, au respect de la parité, proportionnellement au nombre de femmes salariées dans la branche ;
- un collège employeur. Celui-ci devra respecter la parité.

Article 2.103.2 | Autorisation d'absence des salariés

Les salariés désignés pour participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, sous réserve d'en informer au préalable leur employeur, au moins une semaine avant la date de leur absence. Le temps passé sera rémunéré comme du temps de travail effectif. Leurs frais de déplacement leur sont remboursés par l'entreprise dont ils font partie, sur justificatif.

Article 2.103.3 | Réunions

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation se réunit au moins trois fois par an notamment en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Notamment, le calendrier des négociations pour l'année suivante sera défini lors de la dernière réunion de l'année.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 2.103.4 | Présidence et secrétariat

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est présidée par le collège employeur. Le secrétariat de la commission est assuré par le SNFS.

Article 2.103.5 | Convocation

Les convocations aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation sont adressées par courriel au moins 15 jours avant la date de la réunion. Elles contiennent l'ordre du jour et, le cas échéant, les documents nécessaires à la négociation.

Article 2.104 | Attributions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Article 2.104.1 | Saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Toutes les questions d'interprétation de la présente convention, ainsi que des accords collectifs de branche relevant de son champ d'application, doivent être soumises à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation. Il est recommandé que la saisine de la commission ait lieu une fois tous les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement préalablement à toute autre forme de procédure contentieuse.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est saisie en matière d'interprétation, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée sur papier libre, à son secrétariat ou à son président. Cette lettre doit exposer les faits et éléments relatifs à la question posée et copie en sera jointe à la convocation des membres de la commission.

Le secrétariat adresse un accusé de réception à la partie demanderesse et l'informe, ainsi que la partie défenderesse, de la date à laquelle se réunira la commission.

Sauf accord entre les deux parties pour fixer un délai plus long, la commission se réunit dans un délai maximum de 30 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée par laquelle elle est saisie.

Article 2.104.2 | Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation.

Article 2.104.3 | Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation :

- entend les arguments des différentes parties ;
- vérifie si l'application de la convention collective est correcte ;
- recherche l'esprit dans lequel ce texte a été rédigé ;
- rédige un procès-verbal motivé.

Article 2.104.4 | Avis de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière d'interprétation

Lors des délibérations de la commission, chaque organisation syndicale présente ou représentée, dispose de 2 voix. Le collège employeur dispose d'un nombre équivalent de voix au total des voix du collège syndical.

Les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées.

Les interprétations sont consignées dans un procès-verbal rédigé sur le champ et signé par les membres de la commission siégeant.

Ce procès-verbal est transmis par la partie la plus diligente aux autres représentants et archivé. En cas de désaccord, les différents arguments sont consignés dans un procès-verbal. La procédure d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

Article 2.105 | Attribution et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Article 2.105.1 | Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche et signataires de la présente convention, représentant le collège salarial, et d'un nombre égal de représentants désignés par le collège employeur.

Si une organisation syndicale est incomplètement représentée, le mandat du membre absent revient au membre présent.

Si une organisation syndicale est dans l'impossibilité d'envoyer ses propres représentants à la commission, elle peut confier leurs mandats aux représentants de telle autre organisation syndicale de son choix : une simple lettre suffit à prouver cette délégation. Les membres de la commission de conciliation ne peuvent être partie prenante au litige.

Article 2.105.2 | Saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'une organisation syndicale ou lorsqu'une direction identifie un problème susceptible de générer un conflit collectif, elle peut avoir recours à une procédure de prévenance dite de « conciliation ».

Une fois les moyens épuisés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement pour concilier les parties, la procédure de saisine de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation peut être mise en œuvre.

La partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, à son secrétariat ou à son président, une requête aux fins de conciliation, rédigée sur papier libre, exposant avec tous les éléments nécessaires, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission de conciliation pour qu'elle rende son avis dans un délai maximum de 30 jours francs à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

Si des nécessités l'exigent, la commission pourra prolonger ce délai, sous réserve, toutefois, que cette prolongation soit décidée à l'unanimité des membres de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

Article 2.105.3 | Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

La commission s'efforce de rapprocher les points de vue des parties. Elle leur soumet toutes propositions transactionnelles motivées qu'elle juge utiles. Ces propositions peuvent émaner de l'une ou de l'autre des parties ou des organisations composant la commission.

Article 2.105.4 | Délégation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut mandater des représentants des organisations d'employeurs et de salariés pour procéder à des enquêtes sur place et résoudre des conflits locaux. Si seules, certaines organisations syndicales de salariés sont impliquées dans un conflit local, les représentants mandatés des salariés appartiennent obligatoirement à ces organisations syndicales.

Article 2.105.5 | Décision de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation en matière de conciliation

Lorsqu'un accord est intervenu entre les parties, devant la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, un procès-verbal de conciliation est dressé sur le champ. Ses dispositions sont immédiatement applicables.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé sur le champ.

Dans tous les cas, ces procès-verbaux sont signés par les parties présentes au litige ou leurs représentants s'il y a lieu, ainsi que par les membres présents de la commission.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Chapitre III Commissions d'information et d'échange de branche

Information économique. Emploi et formation. Santé et sécurité

Article 3.101 | COPANIEF – CPNEFP

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) qui couvre également le champ d'action et les prérogatives de la commission paritaire nationale sur l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est réunie au moins une fois par an pour :

- en matière économique :
 - être informée de l'évolution des problèmes économiques de la profession ;
- en matière de formation :
 - établir un bilan global des actions de formation, tel que prévu par l'article 12.107 de la présente convention ;
 - examiner les demandes de création de certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - prendre connaissance des analyses prospectives sur l'évolution des métiers et des qualifications dans la branche pour faire ses propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche.

La COPANIEF pourra proposer le cas échéant l'assistance d'une expertise extérieure dont la mission et les conditions d'intervention auront été préalablement définies.

En matière d'emploi :

être informée, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, des emplois proposés par les entreprises.

La COPANIEF peut décider, notamment en matière de formation, de réunir des commissions spécialisées. Ces commissions seront composées d'un membre par organisation syndicale représentative au niveau national et d'autant de membres pour la délégation des employeurs. Chaque organisation syndicale pourra désigner un suppléant qui sera en mesure de siéger en l'absence du titulaire.

Les documents préparatoires seront adressés au moins 15 jours avant la réunion. Le bilan s'attachera à fournir des données comparatives couvrant un historique.

Les frais de repas et de déplacement engagés par les membres des délégations dans le cadre de la COPANIEF et de la CPNEFP seront pris en charge par les entreprises.

Article 3.201 | Commission d'informations et d'échanges sur la santé et la sécurité

Dans le but d'accroître les efforts réalisés dans le domaine de la santé et de la sécurité en général et de mieux sensibiliser le personnel aux actions entreprises en faveur de la prévention des accidents du travail, les organisations syndicales seront informées au plan national des statistiques annuelles de la profession et des différentes initiatives conduites par le SNFS. Pour ce faire, il est créé une commission d'informations et d'échanges sur la santé et la sécurité.

Il est convenu que la réunion annuelle de cette commission pourra se tenir au cours de la COPANIEF.

Chaque organisation syndicale désigne trois membres parmi les représentants du personnel ayant des compétences en la matière.

Chapitre IV Représentation des salariés

Dispositions communes à tous les représentants du personnel élus ou désignés

Article 4.101 | Égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle

Le principe de non-discrimination est affirmé. À ce titre tout représentant du personnel quelle que soit la nature de son mandat, peut mener simultanément ses activités professionnelles et les activités liées à son ou ses mandats.

Ainsi, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ne peut être prise en considération pour arrêter les décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation et l'évolution professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail dont le licenciement.

De même, s'il existe dans l'entreprise un système d'entretien individuel relatif à l'évolution professionnelle, chaque représentant du personnel y accède selon les mêmes conditions et modalités que l'ensemble du personnel.

Afin de faciliter et de préciser la mise en application de ces principes en particulier pour ce qui concerne l'évolution de carrière des représentants du personnel :

- l'activité professionnelle et l'exercice d'un ou plusieurs mandats de représentant du personnel ne doivent pas contrarier une évolution de carrière normale. Seul le temps consacré à l'emploi doit faire l'objet d'une appréciation professionnelle visant à évaluer les performances individuelles et à développer les compétences ;
- un représentant du personnel doit pouvoir reprendre une activité professionnelle à temps plein. Si cela s'avère nécessaire, une formation spécifique, le cas échéant de longue durée, lui sera proposée. La rémunération de l'intéressé lui sera garantie dans le cadre de la formation permanente et des dispositions relatives à l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 4.102 | Exercice des fonctions

Les dispositions sont prises par les directions d'entreprise ou d'établissement pour permettre l'exercice normal des fonctions des divers représentants du personnel élus ou désignés, afin

que les absences de ceux-ci n'aient pas de conséquences directes ou indirectes vis-à-vis d'eux-mêmes ou de leurs collègues de travail.

Article 4.103 | Déplacements et libre circulation

Durant les heures de délégation, les représentants du personnel peuvent librement :

- circuler dans l'entreprise, y compris en dehors de leurs heures habituelles de travail, et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ;
- se déplacer pour l'exercice des missions liées à leur mandat, hors de l'entreprise ou de l'établissement. Quel que soit le moyen de locomotion utilisé, leur déplacement est soumis aux règles de droit relatives à la responsabilité civile et à la responsabilité pénale.

Représentant de la section syndicale

Article 4.200 | Représentant de la section syndicale

Dans les entreprises ou établissements de plus de 10 salariés, les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale dispose d'un crédit de 4 heures par mois.

Délégués syndicaux

Article 4.201 | Reconnaissance du droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises relevant de la présente convention, en application du code du travail.

Chacun des syndicats affiliés à une organisation représentative dispose d'un nombre de délégués syndicaux fixé comme suit :

- entreprise ou établissement comportant de 11 à 499 salariés : 1 délégué ;
- entreprise ou établissement comportant de 500 à 999 salariés : 2 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 1 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- entreprise ou établissement comportant plus de 9 999 salariés : 5 délégués.

Article 4.202 | Délégué syndical central

Dans les entreprises à établissements multiples de 50 cinquante salariés chacun ou plus, les organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions légales ont la possibilité de donner à l'un des délégués syndicaux désignés dans le cadre d'un établissement, vocation pour représenter son organisation syndicale au niveau central. Ce délégué syndical central bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical.

Dans les entreprises de plus de deux mille salariés, comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, ce délégué est institué en plus des désignations locales.

Lorsque celui-ci est distinct des délégués syndicaux d'établissement, il dispose d'un crédit d'heures de délégation de 24 heures par mois.

Lorsque celui-ci exerce le mandat de délégué syndical d'établissement, le crédit total d'heures de délégation pour ces 2 deux mandats est limité à un plafond de 24 heures pour un effectif jusqu'à 599 salariés et de 27 heures pour un effectif de 600 salariés et plus.

Article 4.203 | Heures de délégation

Pour l'exercice de ses attributions, chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire dans les limites ci-après :

Dans les entreprises ou établissements comptant :

- moins de 50 salariés : 10 heures par mois ;
- de 50 à 149 salariés : 12 heures par mois ;
- de 150 à 299 salariés : 18 heures par mois ;
- de 300 à 499 salariés : 22 heures par mois ;
- de 500 à 599 salariés : 24 heures par mois ;
- 600 salariés et plus : 27 heures par mois.

L'effectif pris en compte, tant pour la détermination des seuils que pour le calcul du nombre de délégués, est l'effectif moyen annuel, au sens légal du terme.

Article 4.204 | Remplacement

En cas d'indisponibilité temporaire, le délégué, représentant unique d'une organisation syndicale dans une entreprise ou un établissement, peut se faire remplacer par un autre salarié de son choix dans les conditions de désignation prévues par la loi, dont le nom est porté à la connaissance de la direction. Les heures qu'il utilise pendant son mandat sont imputées sur le crédit d'heures ouvert au nom du titulaire.

Le mandat de ce remplaçant expire avec le retour du titulaire.

Article 4.205 | Assistance du délégué syndical

Le délégué syndical peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de sa fédération syndicale, la direction de l'entreprise étant avisée préalablement.

Article 4.206 | Assemblées générales d'information

Six heures par an (période du 1^{er} juin au 31 mai) sont attribuées à tout le personnel de l'entreprise ou de l'établissement pour lui permettre de participer à une ou plusieurs assemblées générales d'information syndicale.

En complément des 6 six heures ci-dessus, en principe dans la quinzaine suivant l'ultime réunion paritaire concluant des négociations nationales, 1 une heure d'information syndicale est attribuée, durant la même période, à la demande des organisations syndicales.

Ces heures d'information syndicale sont données, après entente paritaire au niveau de chaque entreprise ou établissement, pendant les heures de travail, dans les locaux de l'entreprise ou de l'établissement, ou à défaut à proximité de ceux-ci, mais en dehors des lieux mêmes où s'accomplit le travail et, en sucrerie, en dehors de la période de fabrication.

D'autres réunions d'information syndicale peuvent être tenues en nombre et dans des conditions fixées paritairement en cas de fermeture de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 4.207 | Priorité de réembauchage

Bénéficie d'une priorité de réembauchage, d'abord dans l'établissement d'origine, ou à défaut dans l'entreprise le délégué syndical qui a été appelé par son organisation à accomplir une mission de longue durée, et, de ce fait, a dû quitter son emploi. Cette priorité est limitée aux absences n'excédant pas 3 ans.

Article 4.208 | Liberté d'opinion syndicale

Les parties veillent à la stricte observation des dispositions du code du travail relatives à l'appartenance à un syndicat ou à l'exercice d'une activité syndicale et prennent, chacune en ce qui concerne ses adhérents, toutes mesures utiles, d'une part, auprès des directions d'usines et, d'autre part, auprès des salariés pour en assurer le respect intégral.

Si de l'examen des faits par les parties, il ressort qu'un salarié a été licencié ou mis dans l'impossibilité d'exercer son emploi en violation des dispositions légales rappelées ci-dessus, les parties s'emploient à apporter au cas litigieux une solution équitable.

À défaut de solution sur le plan de l'entreprise, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, prévue par l'article 2.101 de la présente convention, est saisie par la partie la plus diligente.

Dans le cas où les parties ne parviendraient pas ainsi à réaliser l'accord des intéressés, le salarié pourra user de son droit d'obtenir judiciairement réparation du préjudice subi.

Article 4.209 | Autorisation d'absence

Sur demande adressée par écrit au chef d'entreprise ou d'établissement au moins une semaine à l'avance, des autorisations d'absence sont accordées, sur justification, aux membres des organisations syndicales devant assister aux réunions statutaires de leur organisation.

Pendant la période de fabrication, de telles demandes ne sont sollicitées que dans des circonstances dont l'importance et l'urgence doivent être confirmées par l'organisation syndicale nationale en cause.

Ces absences ne sont pas payées. Cependant, elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés annuels.

Article 4.210 | Congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Des congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale sont accordés de préférence en intercampagne aux salariés qui en font la demande dans les conditions et limites fixées par le code du travail.

Comité social et économique (CSE)

Article 4.301 | Modalités d'élection

Pour les élections des représentants du personnel au comité social et économique l'organisation du scrutin a lieu dans les meilleures conditions telles que prévues par le protocole d'accord préélectoral négocié entre :

- la direction ;
- les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés ;
- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national interprofessionnel.

Pour être valable ce protocole d'accord doit être signé par la majorité des organisations syndicales ayant participé à la négociation dont notamment les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections.

Le scrutin se déroule pendant les heures de travail. Toutefois, les salariés ne quittent leur travail que pendant le temps minimum nécessaire au vote. À cet effet, un tour de rôle est établi par la direction.

Article 4.302 | *Rôle du comité social et économique (CSE)*

Outre ses attributions légales, le comité social et économique sera régulièrement informé des cas d'absentéisme qui pourraient être considérés comme anormaux et consulté sur les dispositions qui pourraient être prises.

Article 4.303 | *Activités sociales et culturelles*

Pour l'application des dispositions de la loi concernant le financement des activités sociales et culturelles du comité social et économique, il est convenu que la contribution de l'employeur est au moins égale à 1 % du montant global des salaires payés au cours de l'année précédente.

À défaut d'accord d'entreprise, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Article 4.401 | *Missions de promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail*

Dans les entreprises et établissements distincts, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dont la mission est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés.

La CSSCT sera également mise en place dans les établissements classés SEVESO, sans condition d'effectif, dès lors qu'un CSE a été mis en place.

Article 4.402 | *Objet de la formation*

La formation dont bénéficient les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail a pour objet de développer leur aptitude à déceler, à mesurer et à prévoir les risques professionnels, à analyser les conditions de travail en vue de les améliorer.

Cette formation tient compte des caractéristiques de l'industrie sucrière et de la fonction du bénéficiaire. Elle est assurée par un organisme agréé.

Article 4.403 | *Conditions d'exercice du stage de formation*

1. Durée du stage de formation :

Le stage de formation est d'une durée maximum de cinq jours ouvrables.

2. Demande de stage de formation :

Le membre de la CSSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite effectuer son stage et la durée de celui-ci.

La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur le contingent de bénéficiaires de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Indépendamment des cas de report tenant compte du nombre d'absents simultanés, l'employeur peut refuser le stage, sauf avis contraire du CSE, si l'absence du salarié devait avoir

des conséquences préjudiciables à la production ou à la bonne marche de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, les stages ne peuvent être suivis, en sucrerie, qu'en dehors des périodes de fabrication.

Le refus du congé par l'employeur doit être notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande. À défaut, le congé doit être considéré comme acquis.

Article 4.404 | Frais de formation

En application de l'article L. 2315-18 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

L'employeur prend en charge le financement de la formation.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le coût de la formation peut être pris en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) en application de l'article L. 2315-22-1 du code du travail.

Les articles L. 2315-16 ainsi que R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail précisent que l'employeur prend en charge :

- le maintien de la rémunération des intéressés pendant la durée du stage ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour, à hauteur de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Chapitre V Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 5.101 | Principe de non-discrimination

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention s'interdisent toute discrimination conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5.102 | Principe d'égalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les salaires et les conditions de travail et d'emploi, est un principe fondamental conformément au code du travail.

Article 5.103 | Application du principe d'égalité de traitement

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veillent au respect de l'égalité de traitement des salariés en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi. Afin d'éviter toute discrimination, elles reconnaissent le droit à un salarié travaillant dans des conditions similaires de percevoir une rémunération égale pour un travail égal.

En conséquence, il est convenu de mettre en œuvre des dispositifs à deux niveaux :

– au niveau de la branche et des entreprises :

Dans le cadre de sa commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (COPANIEF), le SNFS présente chaque année un bilan comparé des rémunérations, de la formation et des conditions d'emploi, tel qu'il peut être établi à partir des données fournies par les adhérents.

Si des inégalités étaient constatées, un compte rendu de la réunion comportant un pré-diagnostic serait adressé aux entreprises adhérentes afin que celles-ci puissent identifier les raisons des écarts relevés, engager une négociation destinée à cibler les mesures concrètes permettant d'aboutir à la suppression des écarts salariaux et les mesures de rattrapage individuelles ou collectives qui s'imposent.

– au niveau des salariés :

Les salariés qui estimerait que ce principe n'est pas respecté, en matière salariale, de déroulement de carrière, d'accès à la formation ou de conditions de travail, pourront s'adresser à la direction de leur entreprise ou établissement afin de présenter leur requête suffisamment documentée. La direction s'engage à fournir une réponse motivée dans un délai qui ne pourra être supérieur à un mois à dater de la remise du dossier.

Dans la mesure où une discrimination serait avérée, l'entreprise ou l'établissement s'engage sur des mesures permettant de remédier à cette situation.

La double démarche telle que figurant ci-dessus doit bien entendu permettre, au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, de supprimer les éventuels écarts de salaires constatés.

En l'absence de justification, les entreprises adhérentes à la présente convention collective engageront des mesures correctives de chaque situation. Ces mesures pourront prendre la forme d'une augmentation individuelle ou venir compléter une révision de situation déjà envisagée pour la même date.

Afin de permettre de faire face à ces mesures, les entreprises veilleront à disposer du budget adapté.

Le nombre de bénéficiaires de ces mesures et le pourcentage global d'augmentation correspondants aux écarts corrigés au 1^{er} janvier de chaque année figureront dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle et seront présentés à la COPANIEF.

Article 5.104 | Salariés handicapés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veillent au respect de la législation relative à l'emploi des salariés handicapés, sensibilisent leur personnel afin de favoriser l'intégration ou le maintien et concrétiser le droit au travail de cette catégorie de salariés et étudient leurs éventuels besoins spécifiques de formation.

À l'occasion de la réunion de la COPANIEF, il sera procédé :

– à un examen de la situation de la branche par rapport à ces obligations ;

– à un recensement des questions qui ont pu se poser à l'occasion de l'insertion de salariés handicapés telles que des initiatives d'aménagement de postes de travail.

Conformément à l'article 5.101 ci-dessus, les entreprises veillent à ce que les conditions de traitement des salariés handicapés soient équitables, et s'engagent à traiter toute demande afin de fournir une réponse adaptée.

Article 5.105 | Aménagement d'horaire pour les femmes enceintes

Des accords d'entreprise, d'établissement ou individuels peuvent comporter des mesures à prendre pour les femmes enceintes soumises à des conditions particulières de travail ou éventuellement exposées aux bousculades à l'entrée et à la sortie du personnel, et leur faciliter l'accès des transports en commun.

Article 5.106 | Dispositions particulières

Des dispositions particulières relatives aux salariées ayant la qualité de travailleur de nuit sont prévues :

- à l'article 7.412 de la présente convention, dès lors que celles-ci sont en état de grossesse médicalement constaté ou ont accouché ;
- à l'article 7.414 de la présente convention collective, destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5.107 | Salariés des entreprises extérieures

Afin de résoudre les problèmes nés de la co-activité qui peut comporter des risques pour la santé et la sécurité personnelle des travailleurs, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective veilleront à ce que les entreprises auxquelles elles ont recours appliquent à leurs salariés les dispositions pertinentes de sécurité et de santé applicables à leurs propres salariés.

Chapitre VI Contrat de travail. Embauche et période d'essai

Embauche et période d'essai

Article 6.101 | Recrutement

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier :

- d'une mobilité professionnelle ;
- du passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- du passage d'un temps complet à un temps partiel ;
- du passage d'un travail de nuit à un travail de jour^[1];
- du passage d'un travail de jour à un travail de nuit.

Ces souhaits peuvent avoir été formulés lors d'un entretien professionnel.

Le recrutement de la main-d'œuvre saisonnière s'effectue en liaison avec les organismes compétents pour l'emploi. Les conditions de rémunération du personnel à embaucher sont communiquées à ces organismes pour leur permettre de les porter à la connaissance des intéressés.

[1] Voir articles 7.401 et suivants sur le travail de nuit.

Temps partiel

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée légale annuelle du travail applicable en cas de décompte annuel du temps de travail, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Durée minimale du travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail de 18 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel.

Une durée de travail inférieure à cette durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale prévue au présent article. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article 6.102 | *Embauche*

L'embauche peut être subordonnée à une épreuve professionnelle préalable qui ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excède 2 heures, est payé au taux du salaire minimum de la classification du poste concerné.

Article 6.103 | *Cumul d'emplois*

Les salariés occupant par ailleurs un emploi, peuvent être embauchés par les entreprises visées par la présente convention, sous réserve que le cumul d'emplois soit conforme avec la durée légale maximale du travail.

Article 6.104 | *Période d'essai*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui peut être renouvelée. La durée de la période d'essai initiale et de son renouvellement sont fonction du niveau de classification du poste tenu par le salarié à son embauche, telles que définies dans la partie catégorielle.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée par le code du travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

La durée du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche à l'issue du dit contrat.

Article 6.105 | Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

En cours de période d'essai, lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié qui bénéficie d'un délai de prévenance peut, pendant la durée de celui-ci, s'absenter chaque jour durant deux heures, éventuellement groupées avec l'accord de l'employeur, pour rechercher un emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

Notification de l'engagement

Article 6.201 | Lettre et contrat d'engagement

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, ainsi que des accords d'entreprise ou d'établissement, en vigueur.

Il indique notamment l'emploi, la classification, la catégorie professionnelle de l'intéressé et les conditions particulières fixées au moment de l'embauche, notamment la date d'entrée en service, le salaire, le ou les lieux d'emplois, la durée de la période d'essai et l'éventualité de son renouvellement.

En sucrerie, si le salarié est engagé par contrat à durée indéterminée, la lettre ou le contrat d'engagement peut ne mentionner que l'emploi d'intercampagne ; dans ce cas, il précise que pendant la campagne de fabrication, l'intéressé peut être affecté à un emploi différent.

Ce contrat de travail est adressé à l'intéressé dans le délai d'un mois maximum (deux jours en cas de CDD) à compter de la date d'entrée ou de la date du changement effectif d'emploi.

Ledit changement étant une des conditions de conclusion du contrat de travail.

En cas de changement d'emploi de l'intéressé entraînant un changement de catégorie professionnelle, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit à l'intéressé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux changements d'emplois effectués dans les sucreries, sucreries-distilleries et sucreries-raffineries à l'occasion de la campagne de fabrication en sucrerie, ledit changement étant une des conditions de conclusion du contrat de travail.

Suspension du contrat de travail

Article 6.301 | Notification d'absence du salarié

Toute impossibilité de venir prendre son poste doit être portée à la connaissance de l'entreprise, sauf en cas de force majeure établie, avant l'heure prévue pour le commencement du travail et justifiée au plus tard dans les 48 heures.

Sous réserve de l'observation de ces délais, les absences des salariés justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou dues à un cas de force majeure, constituent une suspension du contrat de travail.

Concernant les absences dues à un cas fortuit (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), elles sont portées, dès que

possible, à la connaissance de l'employeur pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée. La justification est apportée dès que possible et au maximum dans les quinze jours de la survenance de l'événement.

Article 6.302 | Protection du salarié pendant la maladie

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat ne peut intervenir que si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident et sous réserve des conditions cumulatives prévues par la loi et la jurisprudence.

Article 6.303 | Invalidité

Si un salarié se trouve, pour quelque cause que ce soit en état d'invalidité correspondant à la catégorie 2 (Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) ou à la catégorie 3 (Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie), la moitié de l'indemnité de départ à la retraite, calculée en fonction de son ancienneté dans la profession, sera due, sauf si le salarié invalide remplit les conditions pour bénéficier du régime de retraite ou de préretraite ; dans ce cas, il percevra les indemnités correspondant à sa situation.

Article 6.304 | Garantie de salaire

Les salaires du personnel dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité dûment constatés et justifiés par certificat d'arrêt de travail, sont maintenus par l'employeur dans les conditions précisées à la partie complémentaire particulière à la catégorie professionnelle concernée.

La garantie de salaire définie par le présent article est subordonnée au versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ; c'est un complément à ces indemnités.

La durée d'indemnisation, comptée à partir du premier arrêt de travail, ne peut excéder au total pour l'année celle des périodes indemnisées définies dans la partie complémentaire particulière à chaque catégorie professionnelle.

Article 6.305 | Indemnités journalières

Des salaires versés au titre du présent chapitre et de l'article 14.101 sont déduites :

1. les indemnités journalières versées par les caisses de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
2. les indemnités journalières éventuellement versées par un autre régime de prévoyance pour la seule quotité versée par l'employeur.

En sucrerie, les salaires à prendre en considération sont ceux correspondant au salaire de base de l'intéressé, selon les modalités suivantes :

Pendant la campagne betteravière

1^{er} cas :

L'absence consécutive à un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste de campagne et l'horaire de campagne, ceci dès le premier jour.

Pour le personnel en sucrerie, pour les absences consécutives à un accident de travail se produisant pendant la campagne sucrière, le salaire à prendre en considération ne peut être inférieur à la rémunération moyenne des douze derniers mois précédant l'arrêt de travail.

2^e cas :

L'absence consécutive à une maladie donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur la base de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait travaillé.

Pendant l'intercampagne

L'absence consécutive à une maladie, un accident du travail ou de trajet donne droit, pour le personnel, à une indemnité calculée sur le salaire de base de l'intéressé pour la tenue du poste d'intercampagne, l'horaire étant celui retenu par l'entreprise pour le décompte annuel du temps de travail.

Pour l'accident de travail ou de trajet, cette règle s'applique sans condition de durée de présence dans l'entreprise.

En aucun cas, l'ensemble des prestations perçues par l'intéressé ne peut excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période durant laquelle joue la garantie.

Article 6.306 | Bénéficiaires de la garantie de salaires et des indemnités journalières

Seuls bénéficient des prestations complémentaires prévues par les articles 6.304 et 6.305, les salariés dont l'absence est couverte par un ou des certificats successifs d'arrêt de travail, sous la condition que, conformément aux prescriptions de l'article 6.301, le certificat, initial comme de renouvellement, soit adressé dès que possible et, sauf cas de force majeure, au plus tard dans les 48 heures du début de l'absence.

La remise de ces certificats ne fait pas obstacle au contrôle à tout moment de l'état de l'intéressé par les moyens de droit commun.

L'intéressé, pour bénéficier des prestations complémentaires, doit résider, pendant l'arrêt de travail, au domicile qu'il occupe habituellement pendant ses périodes d'activité dans l'entreprise. Il peut également en bénéficier à titre exceptionnel (et sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole) notamment dans le cas où une prescription médicale l'appellerait à être soigné dans une autre commune sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

Obligations militaires

Article 6.401 | Journée de défense et citoyenneté

La journée de défense et citoyenneté est considérée comme absence autorisée.

Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Article 6.402 | Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par le salarié, le salaire de l'intéressé est maintenu : toutefois, l'employeur peut en déduire, jusqu'à concurrence de ce salaire, la solde perçue par l'intéressé.

Cette absence est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels.

Réserve opérationnelle

Conformément à l'article L. 3142-92 du code du travail, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié en raison des absences résultant d'une activité exercée au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou faisant suite à un appel ou un rappel des salariés soumis à une obligation de disponibilité.

À l'issue de la période exécutée au titre de l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi.

Réserve volontaire

Le salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence conformément aux dispositions des articles L. 3142-89 et suivants du code du travail et L. 4221-4 et suivants du code de la défense.

Obligation de disponibilité des anciens militaires

Le salarié ancien militaire de carrière est autorisé à s'absenter dans le cadre de son obligation légale de disponibilité, telle que visée à l'article L. 4211-1 du code de la défense.

À ce titre, il bénéficie du maintien de son salaire, déduction faite de la solde nette perçue.

Préavis, délai-congé, rupture du contrat

Article 6.501 | *Préavis. Délai de prévenance*

En fonction des modes ou des circonstances de rupture du contrat de travail, le salarié peut être amené à effectuer un préavis ou observer un délai de prévenance. Les différentes modalités sont définies dans les parties catégorielles (préavis) ou dans les chapitres concernés (délais de prévenance).

Article 6.502 | *Inobservation du délai de préavis*

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur ou par le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le droit à l'indemnité de préavis est supprimé par la faute grave ou lourde du bénéficiaire de ce droit.

Lorsqu'un salarié licencié justifie de la nécessité pour lui de prendre un nouvel emploi avant l'expiration du délai de préavis, l'employeur ayant pris l'initiative du licenciement doit laisser partir l'intéressé avant l'expiration dudit délai de préavis : dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

Article 6.503 | *Logement de fonction*

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, celui-ci, s'il est logé par l'entreprise, doit laisser son logement libre dans un délai d'un mois à partir de la date de fin de contrat.

Si la rupture est du fait de l'employeur (hors cas de faute grave ou lourde qui serait assimilée à la rupture du fait du salarié visé à l'alinéa précédent), ce délai est porté à trois mois.

Dans les deux cas, les délais ci-dessus sont écourtés si l'employeur procure au salarié un logement susceptible de remplacer celui qu'il occupe, compte tenu de sa situation de famille.

Article 6.601 | Travail à l'étranger

Quelle que soit la durée du déplacement à l'étranger (mission, détachement ou expatriation) le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- les conditions particulières propres au travail à l'étranger font l'objet d'une note de mission ou d'un avenant au contrat de travail ;
- les demandes administratives et les formalités médicales préalables éventuelles sont prises en charge par l'employeur ;
- sauf en cas d'expatriation, pour lequel des garanties spécifiques sont prévues, les garanties sociales relatives à la retraite, à la couverture de risques médicaux (longue maladie, invalidité), décès, accident du travail, maternité et perte d'emploi sont maintenues au salarié comme s'il ne changeait pas de lieu de travail, et aux mêmes taux de cotisation ;
- en cas de rapatriement inopiné d'un salarié détaché ou expatrié, sauf licenciement, l'employeur doit s'efforcer d'assurer le reclassement du salarié au sein de l'entreprise, et si possible de l'établissement, au besoin après la mise en œuvre d'une formation appropriée ;
- en cas de licenciement, l'employeur prend en charge les frais de retour du salarié à son lieu de résidence habituel ;
- en cas de maladie ou d'accident l'employeur continue à prendre en charge les frais de séjour pendant la durée de l'arrêt de travail. Cependant, il peut décider du rapatriement avec avis médical, ou rembourser au conjoint (ou au plus proche parent) les frais de voyage l'amenant au chevet du salarié. De même, il peut prendre en charge le voyage du salarié qui demanderait à venir au chevet de son conjoint ou d'un enfant à charge gravement malade ;
- en cas de décès au cours du séjour à l'étranger, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituel du salarié sont à la charge de l'employeur, déduction faite des remboursements des organismes sociaux (sécurité sociale ou mutualité sociale agricole, régimes complémentaires ou de prévoyance).

Article 6.602 | Mobilité géographique

En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail, toute mutation, entraînant un changement de domicile, intervenue avec l'accord de l'intéressé, conserve un caractère provisoire pendant trois mois. Dans ce cas, soit à sa demande soit à celle de son employeur, le salarié peut être réintégré dans son ancien poste ou dans un poste similaire, à son ancienne rémunération.

Si cette réintégration n'était pas possible, et que toute autre proposition d'un poste similaire faite par l'employeur avait été refusée par le salarié, le contrat de travail se trouverait rompu du fait de l'employeur dans le cadre de la procédure prévue à cet effet.

Article 6.603 | Transport scolaire des enfants du personnel

Le transport des enfants du personnel vers les établissements d'enseignement des villes voisines est facilité au mieux par les sucres dans le cas où des services réguliers appropriés n'existeraient pas.

Chapitre VII Durée du travail

Principes

Article 7.101 | *Application en entreprise*

En l'absence d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, conformément à l'article 1.101 de la présente convention, ce chapitre s'applique directement en entreprise et pour toutes les catégories de personnel ; les modalités de sa mise en application dans l'entreprise sont examinées avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

Article 7.102 | *Dispositions communes à toutes les catégories de personnel*

Article 7.102.1 | *Durée du travail. Annualisation*

L'horaire annuel normal du personnel est de 1 593,55 heures (y compris la journée de solidarité) ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire conventionnelle de 35 heures.

Article 7.102.2 | *Période de référence*

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la période de référence des congés payés (1^{er} juin-31 mai).

Article 7.102.3 | *Amplitude hebdomadaire*

Les horaires hebdomadaires de travail peuvent varier entre :

- les maxima légaux ;
- et l'absence d'heures travaillées, ce qui correspond à une période de repos.

Toutefois, les horaires de travail hebdomadaires ne pourront être inférieurs à trois journées complètes.

Article 7.102.4 | *Limites pour le décompte individuel des heures supplémentaires*

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures au-delà de 1 593,55 heures, tel que l'établit le décompte individuel au 31 mai de chaque année et au-delà de l'amplitude maximale de l'horaire affiché.

Article 7.102.5 | *Arrivées, absences et départs en cours de période*

En cas d'arrivée, d'absence ou de départ au cours de la période de référence ci-dessus (art. 7.102.2), la répartition du travail est appréciée conformément aux règles législatives et réglementaires relatives à la durée du travail et au calcul des heures supplémentaires.

Article 7.102.6 | *Programmation indicative des horaires*

1. La programmation indicative des horaires, tenant compte des charges de travail prévisibles sur l'année, fait l'objet d'une consultation du comité social et économique de l'entreprise ou d'établissement et d'une information des salariés concernés.

Les variations d'horaires liées à des modifications de charges de travail prévisibles font également l'objet de ces consultations et de cette information au moins une semaine à l'avance.

2. En cas d'urgence, le délai de prévenance sera adapté aux circonstances.

Article 7.102.7 | *Recours au chômage partiel*

En cours de période, le recours à l'activité partielle est possible. Il intervient selon les conditions légales, interprofessionnelles et conventionnelles en vigueur définies à l'article 17.201 et suivants.

Article 7.102.8 | *Lissage de la rémunération*

Les salariés dont le temps de travail est annualisé pourront avoir une rémunération lissée.

Article 7.103 | *Production d'intercampagne*

Pour les campagnes de production en période d'intercampagne (distillation de mélasses, séchage des pulpes et fourrages, travail des sirops...), les dispositions du présent chapitre s'appliquent, tout en étant adaptées aux horaires pratiqués durant ces périodes.

Tout système d'horaire de travail défini par la direction, après information des délégués syndicaux et consultation du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement lors d'une réunion à laquelle assistent les représentants syndicaux au CSE, ne peut excéder 42 heures par semaine, sauf circonstances exceptionnelles inhérentes à la fabrication.

Article 7.104 | *Dispositions relatives au personnel posté*

En sucrerie pendant la campagne et pour le personnel posté travaillant en continu, l'horaire normal de fabrication ne peut dépasser 44 heures en moyenne par semaine calendaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 7.105 | *Dispositions particulières au personnel du 1^{er} collège, de jour non posté*

Compte tenu de la diversité des situations existantes en matière de rythme de travail de jour non posté, les modalités de mise en œuvre sont définies par les entreprises.

Dans ce cadre, il est possible de regrouper les jours de repos sur une semaine, sans être accolés au congé principal, et/ou d'alimenter un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

Article 7.106 | *Conventions de forfait*

Les dispositions relatives aux conventions de forfait s'appliquent sauf dispositions spécifiques contenues dans un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les conventions de forfait résultent de la volonté des parties sous la forme d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

a) Le forfait en jours

Les salariés concernés par les conventions de forfait en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les salariés dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son emploi du temps c'est-à-dire qu'il détermine notamment librement ses réunions et rendez-vous, la répartition de ses tâches au sein d'une journée et n'est donc pas soumis à un décompte horaire de son temps de travail.

La période de référence

La période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

Le nombre de jours compris dans le forfait

La durée du travail ne peut dépasser 216 jours sur la période de référence pour les salariés disposant de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables de congés légaux.

La prise en compte des entrées, sorties et absences en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération annuelle est versée à proportion de ses jours travaillés sur l'année.

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Le suivi de la charge de travail

Le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées ou demi-journées travaillées. À cette fin, un outil de planification fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que des jours de repos et jours de congés en précisant leur nature.

Cet outil de suivi est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même. Il permet d'assurer un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Un outil de suivi permet à l'employeur de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps, que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés et des durées minimales de repos hebdomadaire (soit 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives). L'employeur veille par ailleurs au respect du repos journalier (11 heures consécutives).

Les entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle afin de s'assurer notamment que cette charge reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

En cas de difficulté constatée conjointement par le salarié et l'employeur, des mesures correctrices sont proposées. Elles visent à mettre fin à la surcharge de travail, permettre le respect effectif des temps de repos, assurer une charge de travail raisonnable, limiter les amplitudes et articuler vie personnelle et professionnelle.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévisible.

Chaque salarié signataire d'une convention individuelle de forfait en jours, alerte, à tout moment, la direction, de toute situation le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

Le droit à la déconnexion

L'employeur veille au respect du droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il a vocation à s'exercer lors des repos quotidiens et hebdomadaires, des jours fériés chômés, des congés payés et de toute autre période de suspension du contrat de travail.

Une véritable vigilance doit être appliquée de la part de tous les salariés afin de s'assurer que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle soit respecté.

Chaque salarié devra veiller à sa santé et à sa sécurité en respectant :

- le temps de travail quotidien maximal ;
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- le temps de repos hebdomadaire conforme aux dispositions légales.

Le droit à la déconnexion implique que le salarié qui ne répondra pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte, ne pourra pas être sanctionné.

b) Le forfait en heures

Les salariés concernés par les conventions de forfait en heures

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés qui disposent d'une autonomie effective dans l'organisation de leur emploi du temps.

La période de référence

La période de référence s'étend du 1^{er} juin au 31 mai.

La durée du forfait

La durée annuelle à partir de laquelle le forfait est établi est fixée à 1 593,55 heures, soit la durée annuelle conventionnelle pour les salariés disposant de 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables de congés légaux.

La prise en compte des entrées, sorties et absences en cours d'année

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération annuelle est versée à proportion de ses heures travaillées sur l'année.

En cas d'absence individuelle du salarié, les heures non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect de la durée annuelle de 1 593,55 heures à travailler sur la période de décompte.

Garantie de rémunération : la convention de forfait vise à rémunérer une durée mensuelle ou annuelle de travail intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires. La rémunération du salarié est au moins égale à la rémunération qu'il percevrait s'il n'était pas au forfait, augmentée de la rémunération correspondant au nombre d'heures l'amenant au forfait et des majorations légales pour heures supplémentaires.

Le travail supplémentaire effectué en dépassement de la durée du travail fixée à la convention de forfait donne lieu à une rémunération majorée. Le taux de cette majoration sera déterminé dans un avenant à ladite convention individuelle de forfait et ne pourra être inférieur à 25 %.

Le suivi de la charge de travail

Le forfait en heures s'accompagne d'un contrôle du nombre d'heures travaillées. À cette fin, un outil de planification fera apparaître le nombre et la date des heures travaillées ainsi que des jours ou heures de repos et de congés en précisant leur nature.

Cet outil de suivi est tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même. Il permet d'assurer un point régulier et cumulé des heures de travail et de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Un outil de suivi permet à l'employeur de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait soit raisonnablement réparti dans le temps, que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés et des durées minimales de repos hebdomadaire (soit 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives). L'employeur veille par ailleurs au respect du repos journalier (11 heures consécutives).

Les entretiens périodiques

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en heures bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

- l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle afin de s'assurer qu'elle reste raisonnable ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;
- la rémunération du salarié.

En cas de difficulté constatée conjointement par le salarié et l'employeur, des mesures correctrices sont proposées. Elles visent à mettre fin à la surcharge de travail, permettre le respect effectif des temps de repos, assurer une charge de travail raisonnable, limiter les amplitudes et articuler vie personnelle et professionnelle.

L'entretien est en principe tenu physiquement. Il peut exceptionnellement être mis en œuvre en ayant recours à un moyen de communication à distance.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévisible.

Chaque salarié signataire d'une convention individuelle de forfait en heures, alerte, à tout moment, la direction, de toute situation le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos

journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

Le droit à la déconnexion

L'employeur veille au respect du droit à la déconnexion. Ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congés et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il a vocation à s'exercer lors des repos quotidiens et hebdomadaires, des jours fériés chômés, des congés payés et de toute autre période de suspension du contrat de travail.

Une véritable vigilance doit être appliquée de la part de tous les salariés afin de s'assurer que l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle soit respecté.

Chaque salarié devra veiller à sa santé et à sa sécurité en respectant :

- les durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- le temps de repos quotidien de 11 heures consécutives ;
- le temps de repos hebdomadaire conforme aux dispositions légales.

Le droit à la déconnexion implique que le salarié qui ne répondra pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte, ne pourra pas être sanctionné.

Article 7.107 | Modalités d'aménagement du temps de travail pour le personnel au forfait

Compte tenu du caractère spécifique des fonctions et missions confiées au personnel au forfait visé à l'article 7.106, les modalités de l'aménagement du temps de travail sont définies dans les entreprises.

À titre d'exemple, celles-ci peuvent, notamment, recourir aux modalités ci-dessous :

- jour de congés regroupés ou non sur une semaine, sans être accolés au congé principal ;
- alimentation d'un compte épargne-temps selon les dispositions figurant à l'article 11.106 de la présente convention.

Astreinte

Article 7.201 | Astreinte

Les contraintes de notre activité conduisent l'employeur à organiser un système d'astreinte pour les salariés concernés.

Article 7.202 | Rémunération de l'astreinte

Les périodes de disponibilité ouvrent droit au versement d'une indemnité dont les conditions sont fixées au niveau de chaque entreprise en fonction de son organisation.

Le temps d'intervention ainsi que le temps de trajet, effectué pour se rendre sur le lieu d'intervention et pour regagner son domicile, sont considérés comme du temps de travail effectif, comptés et considérés comme tel.

Article 7.203 | Conditions et organisation de l'astreinte

La mise en place et les modes d'organisation des astreintes sont définis par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans l'hypothèse où les négociations auraient échoué au niveau de l'entreprise ou l'établissement, ces modalités seraient fixées par l'employeur après avis du comité social et économique selon les dispositions du code du travail.

Article 7.204 | Programmation de l'astreinte

La programmation individuelle des périodes d'astreinte fait l'objet d'une planification annuelle. Elle doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit conformément à la loi.

Travail à temps partiel

Article 7.301 | Travail à temps partiel

La variété des formules de travail à temps partiel permet des solutions différenciées que chaque entreprise a la faculté d'adapter à ses choix de politique sociale et à ses contraintes d'organisation, selon les procédures de concertation avec les représentants du personnel prévues au code du travail.

En particulier, les incitations légales visant à la transformation soit directement, soit par voie de négociations, de contrats de travail à temps complet en contrats de travail à temps partiel sont des mesures à considérer en priorité dans une perspective favorable à l'emploi dans les entreprises.

Travail de nuit et travailleurs de nuit

Article 7.401 | Principes relatifs au travail de nuit et aux travailleurs de nuit

Le présent chapitre a pour finalité d'encadrer le travail de nuit dans les activités relevant du champ d'application de la présente convention, prenant en compte les situations existantes. Il en définit les modalités d'application.

Cet encadrement du travail de nuit et la manière dont il est mis en œuvre dans l'industrie sucrière, prennent en compte les principes généraux de prévention et les impératifs de protection à l'égard des salariés, dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Un accord d'entreprise prévoit l'organisation des temps de pause et leurs conditions de mise en place.

Le champ d'application de cet article relatif au travail de nuit et aux travailleurs de nuit vise les activités dès lors que le temps de travail effectué correspond aux critères énoncés à l'article 7.402 ci-après ou que le personnel répond aux critères fixés à l'article 7.403 ci-après.

Article 7.402 | Définition de l'horaire habituel et de la période de référence

Compte tenu de la particularité de notre industrie et de nos métiers, l'horaire habituel des salariés s'apprécie sur la totalité de l'année de référence, du 1^{er} juin au 31 mai.

Article 7.403 | Définition du travailleur de nuit

Afin de prendre en compte la spécificité du travail dans les établissements relevant du champ d'application de la présente convention, notamment des sucreries en campagne, post-campagne et intercampagne et afin de ne pas remettre en cause les rémunérations et avantages qui sont liés à ces organisations du travail, les partenaires décident de considérer comme travailleur de nuit, pour l'application du présent chapitre, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de son temps de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;

- soit effectuée, au cours de la période de référence au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après information des délégués syndicaux et consultation du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement lors d'une réunion à laquelle assistent les représentants syndicaux au CSE.

Article 7.404 | Organisation et justification du travail de nuit

Le travail effectué au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures susceptibles d'être négociée dans les entreprises ou établissements, est actuellement destiné à assurer la continuité de l'activité économique dans le périmètre défini à l'article 1.101 de la présente convention compte tenu :

- des impératifs :
 - du process de fabrication, de transformation ou de conditionnement ;
 - de commercialisation,
- des contraintes climatiques et agronomiques incontournables ;
- de l'impossibilité d'interrompre l'activité pour des raisons tenant à la nécessité d'assurer la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement.

Article 7.405 | Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit

Les types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit ont été recensés, au moment de la mise en œuvre du présent chapitre et figurent en annexe de la présente convention (annexe V).

Les cadres pouvant être appelés à travailler de nuit, pour autant qu'ils soient qualifiés de travailleurs de nuit, bénéficient des contreparties liées à cette qualité.

Leur situation est examinée dans chaque entreprise.

Article 7.406 | Extension à de nouvelles catégories de salariés

Afin de reconnaître le caractère très particulier du travail de nuit, les signataires conviennent que l'extension de celui-ci à de nouvelles catégories de salariés autres que celles actuellement liées aux organisations du travail en place, ne serait possible que dans la limite où celui-ci répondrait :

- à la prise en compte, au-delà des principes généraux fixés à l'article 7.404 ci-dessus, d'impératifs liés à une nécessité économique ou commerciale ;
- à la meilleure solution d'organisation, l'examen préalable des autres possibilités d'aménagement du temps de travail s'étant révélé infructueux.

Dans ce cas la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que les répercussions de cette organisation sur leur vie personnelle devront être aussi prises en compte.

L'ensemble de ces informations ainsi que les types d'emplois susceptibles de faire l'objet d'un travail de nuit seront fournis aux instances représentatives du personnel (le comité social et économique d'entreprise ou d'établissement ainsi que la commission santé sécurité et conditions de travail). Le comité social et économique sera consulté sur les cas d'extension du

travail de nuit par rapport aux dispositions actuelles en vigueur telles que définies à l'article 7.405 ci-dessus.

Sur la base de ces consultations, les éventuelles extensions seront négociées selon les pratiques en vigueur dans les entreprises.

Article 7.407 | *Durée journalière et hebdomadaire pour les travailleurs de nuit*

Afin de respecter l'équilibre économique de l'accord de l'aménagement/réduction du temps de travail et les organisations du travail mises en place à cet effet, tout en estimant que la durée du travail des travailleurs de nuit doit faire l'objet d'une attention particulière sur le plan de la préservation de leur santé et de leur sécurité, les parties conviennent que la durée de l'horaire habituel des travailleurs de nuit est fixée à 8 heures par jour selon des modalités d'application conformes aux usages dans la profession.

Toutefois, à seule fin d'assurer la continuité du service ou de la production telle que précisée à l'article 7.404 ci-dessus, il pourra être dérogé à cet horaire sans qu'en aucun cas il ne puisse dépasser 10 heures par jour et la durée maximale moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Les dérogations aux durées journalières et hebdomadaires envisagées ci-dessus peuvent être mises en œuvre pour les activités caractérisées par la nécessité.

Article 7.408 | *Compensations liées au travail de nuit*

Que le personnel ait ou non la qualification de travailleur de nuit, les avantages actuellement en vigueur dans la convention collective sont maintenus, à savoir :

- en sucrerie pendant la période de fabrication et en raffinerie, il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit, dont le montant figure au barème des rémunérations minimales annuelles garanties (annexe III et avenants conclus ultérieurement). Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- le personnel non posté bénéficie, tant en fabrication qu'en intercampagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de huit heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de trois heures entre 21 heures et 6 heures (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- la prime de panier de nuit n'est pas due aux veilleurs de nuit, sauf s'ils accomplissent, en fabrication, des travaux complémentaires à ceux de veilleur de nuit (art. 9.203 de la présente convention collective) ;
- une indemnité de 17 % est accordée aux salariés pour le travail en poste de nuit (art. 9.204 de la présente convention collective).

Article 7.409 | *Contrepartie liée à la qualification de travailleur de nuit*

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie sous forme d'un repos compensateur calculé à raison d'un repos de 12 minutes par poste de nuit de 8 heures, dont :

- 6 minutes obligatoirement en repos ;
- 6 minutes en repos ou équivalent financier selon le choix de l'entreprise.

Cette contrepartie ne s'applique pas dans les entreprises ayant déjà accordé un avantage au moins équivalent aux salariés qualifiés de travailleurs de nuit.

Les entreprises ayant déjà accordé un avantage financier supérieur à l'indemnité conventionnelle ont la possibilité de négocier un nouvel équilibre entre compensation financière et repos compensateur.

Article 7.410 | *Prise de repos*

Afin de tenir compte au mieux des contraintes spécifiques, le repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit sera attribué selon des règles arrêtées par les entreprises ou les établissements.

Si la somme des repos attribués, au titre de la période de référence, en contrepartie de la qualification de travailleur de nuit, tel que prévu à l'article 7.403 ci-dessus, est inférieure à la valeur d'une journée, le repos compensateur sera porté à une journée. Dans les sucreries, il sera à prendre pendant la période d'intercampagne.

Article 7.411 | *Modification d'affectation à un poste de jour/nuit. Conditions d'exercice de la demande*

Conscientes des contraintes entraînées par le travail de nuit, les entreprises seront attentives à la prise en compte des obligations personnelles des salariés travaillant de nuit et veilleront au respect de la priorité définie par le code du travail pour :

- les travailleurs de nuit souhaitant reprendre un poste de jour ;
- les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise ;
- les travailleurs de nuit devant faire face à des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante.

À cet effet, l'entreprise portera à leur connaissance la liste des emplois disponibles pouvant correspondre à leurs compétences et à leur catégorie professionnelle.

Dans les cas d'extension du travail de nuit faisant passer un salarié d'un poste de jour à un poste de nuit et dès lors que ce travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter ce changement sans que son refus constitue une faute ou un motif personnel de licenciement.

Article 7.412 | *Surveillance médicale des travailleurs de nuit*

a) Conditions générales

Chaque nouveau travailleur de nuit bénéficiera, avant son affectation, d'une visite médicale spécifique.

Au cours de leur affectation les travailleurs de nuit bénéficient, à intervalles réguliers, d'une surveillance médicale particulière selon une périodicité fixée par le médecin du travail et n'excédant pas deux ans.

b) Inaptitude

Le travailleur de nuit qui serait déclaré inapte par le médecin du travail pour occuper son poste de nuit, bénéficiera du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour éventuellement disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié venait à refuser ce poste.

Dans cette hypothèse, l'employeur justifie par écrit motivé au salarié travailleur de nuit inapte son impossibilité de lui proposer une nouvelle affectation.

En revanche, si une possibilité d'accès à un poste de qualification différente était identifiée, une formation pourrait être proposée au salarié à cet effet.

c) Grossesse et maternité

La salariée ayant la qualité de travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour :

- sur sa demande, pendant le temps restant de sa grossesse ou du congé légal postnatal ;
- sur demande du médecin du travail lorsque celui-ci constatera par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, et ce, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la salariée.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par le code du travail et le code de la sécurité sociale.

Article 7.413 | Conditions de travail

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'employeur évoque spécifiquement la question du travail de nuit lors de la présentation de son bilan annuel écrit de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

D'autre part, le médecin du travail sera consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 7.414 | Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes^[1]

La considération du sexe ne pourra en aucun cas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant ou non à l'intéressé(e) la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs(euses) de nuit ou aux travailleurs(euses) de jour en matière de formation professionnelle.

Article 7.415 | Formation

Les travailleurs de nuit bénéficient, comme tout salarié, des actions de formation telles que prévues dans le plan de développement des compétences.

[1] Ce principe est notamment développé aux chapitres V et VI.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entreprise étudiera les contraintes particulières d'organisation liées au déroulement de ces formations et mettra en œuvre les dispositions concrètes.

Article 7.416 | Modalités d'application

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, d'accords d'entreprise ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Chapitre VIII Inscription à l'effectif, présence dans l'entreprise et ancienneté

Article 8.101 | Inscription à l'effectif sans interruption

L'inscription à l'effectif sans interruption d'un salarié sous contrat de travail avec un employeur s'entend dans le cadre du contrat de travail en cours, ou de plusieurs contrats de travail, quelle qu'en soit la nature, se succédant sans interruption, et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de cet employeur dans le cadre du contrat de travail en cours.

L'inscription à l'effectif est interrompue par la rupture du contrat de travail accompagnée des documents prévus par les dispositions du code du travail, notamment d'un certificat de travail et d'un reçu pour solde de tout compte.

Article 8.102 | Présence dans l'entreprise

C'est le temps de présence au travail passé dans l'entreprise en tant qu'unité économique et quelles que soient les modifications juridiques intervenues dans la situation de l'employeur, dans le cadre du contrat de travail en cours ou de plusieurs contrats de travail quelle qu'en soit la nature se succédant sans interruption.

En outre, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- les congés payés légaux et conventionnels ;
- les repos compensateurs ;
- les congés de maternité, de paternité, de naissance ou d'adoption ;
- les congés pour événements familiaux ;
- la journée de défense et citoyenneté ;
- les périodes de réserve obligatoires ;
- les congés de formation économique, sociale et environnementale et de formation syndicale ;
- les stages de formation prévus par la loi des membres titulaires des CSE et CSSCT ;
- les périodes d'incapacité pour accident du travail dans la limite d'une absence ininterrompue d'une année ;
- les heures de délégation telles que prévues dans la présente convention.

Article 8.103 | Ancienneté dans l'entreprise

C'est la présence dans l'entreprise telle que définie ci-dessus auxquelles s'ajoutent :

- les interruptions et suspensions du contrat de travail prises en compte légalement pour le calcul de l'ancienneté ;
- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les formes légales ;

- les suspensions pour maladies, accidents, congés exceptionnels autorisés, absences de mères et pères de famille dans le cadre de l'article 11.105 de la présente convention.

Article 8.104 | *Ancienneté dans la profession*

C'est le total :

- de l'ancienneté dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié ;
- et de la somme des anciennetés acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les périodes passées par l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les périodes prises en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas à retenir pour le calcul de l'ancienneté de l'intéressé, en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

Article 8.105 | *Ancienneté et mutation*

Lorsqu'un salarié est muté au service d'une filiale ou d'une entreprise annexée ou créée par son employeur, ou inversement, sans avoir reçu d'indemnité de licenciement, les périodes d'ancienneté acquises dans l'entreprise quittée par l'intéressé sont prises en considération pour le bénéfice des avantages résultant de la convention applicable et fondés sur l'ancienneté dans l'entreprise.

L'intéressé doit en être avisé par écrit.

Article 8.106 | *Ancienneté des saisonniers*

L'ancienneté des saisonniers dans l'entreprise est forfaitairement calculée sur la base d'une année d'ancienneté pour trois campagnes effectuées dans l'entreprise.

Des garanties spécifiques sont accordées aux saisonniers travaillant dans les sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

Ainsi, leur ancienneté est prise en compte de manière cumulée, sans tenir compte des périodes d'interruption intervenues entre les différents contrats saisonniers.

Le saisonnier ayant déjà effectué une campagne complète verra sa candidature examinée en priorité pour la saison suivante.

Chapitre IX Rémunérations

I. Rémunérations minimales

Article 9.101 | *Rémunération minimale annuelle garantie*

Les salariés inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins un an sont assurés de percevoir, sur une année complète soit 1 593,55 heures, la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) pour la classe du poste occupé.

Cette RMAG comprend l'ensemble des salaires nominaux et des suppléments garantis pour une année complète quelles qu'en soient l'appellation et la périodicité : primes, indemnités retenues pour leur valeur fiscale à l'exclusion des :

- prime d'ancienneté ;
- supplément ou partie de supplément de rémunération ayant un caractère aléatoire ;
- remboursement de frais ;

- primes visées pour travaux incommodes, dangereux ou insalubres tels que prévus à l'article 21.101 ;
- prime de présence/assiduité ;
- majorations liées au cycle de travail (majorations pour heures supplémentaires, heures de nuit, travail du dimanche ou de jour férié) ;
- prime de panier de nuit ;
- avantages en nature ;
- indemnités versées en fin de contrat (indemnité de fin de CDD, indemnité de clause de non-concurrence) ;
- différentiel de rémunération versé pour tenue de deux postes de classes différentes ou de niveaux différents à l'intérieur d'une même classe.

Elle est ajustée en fonction des horaires effectifs de travail observés au cours de la période de référence (1^{er} juin – 31 mai).

Article 9.102 | Rémunération minimale mensuelle

Il appartient aux entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de fixer le barème des rémunérations minimales mensuelles.

L'entreprise doit garantir à chaque salarié le respect de la rémunération minimale annuelle de la classe de son poste telle que fixée au barème de l'annexe III de la présente convention et à ses avenants conclus ultérieurement.

En aucun cas le salaire mensuel de la première classe de ce barème d'entreprise ne peut être inférieur au Salaire mensuel minimum tel que figurant en annexe III de la présente convention et à ses avenants conclus ultérieurement.

En aucun cas ledit salaire ne peut être inférieur au Smic pour 152,25 heures (pour un salarié à temps plein).

Article 9.103 | Rémunération minimale annuelle

Le taux horaire est équivalent au 1/152,25 de la rémunération minimale définie à l'article 9.102.

L'entreprise doit garantir à chaque salarié le respect de la rémunération minimale annuelle de la classe de son poste telle que fixée au barème de l'annexe III de la présente convention.

Article 9.104 | Salariés de moins de 18 ans

Les salaires minima des salariés de moins de dix-huit ans sont identiques à ceux des salariés majeurs, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au contrat d'apprentissage ou au contrat de professionnalisation.

Article 9.105 | Lissage des rémunérations

La rémunération mensuelle des salariés en contrat à durée indéterminée employés à temps plein, hors forfait jours, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, hormis les éléments de salaire spécifiques à certains régimes horaires.

Les heures d'absence non indemnisables sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence d'annualisation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

Article 9.106 | Révision des salaires et négociation annuelle

Chaque année, au cours du premier trimestre, le SNFS ouvre une négociation sur les salaires minima de la convention collective nationale et en même temps sur les autres thèmes visés par la législation en vigueur, et aux périodicités fixées, notamment sur la prise en compte d'objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures permettant de remédier aux inégalités constatées, sur la fixation de conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession ainsi que sur un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Avant la première réunion, chaque organisation syndicale adresse au SNFS ses revendications dans un délai compatible avec leur étude par leurs services.

Lors de la première réunion et à l'occasion de la ou des réunions suivantes, la délégation des employeurs fait part de sa position sur chacune des revendications et présente ses propositions dans le cadre de cette négociation. Il sera notamment fait mention de la manière dont les accords seront conclus (accord indépendant – avenant à la présente convention collective ou autre mode).

En outre, la conformité de la présente convention collective au regard des évolutions des dispositions législatives ou réglementaires sera examinée.

III. Heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche et jours fériés

Article 9.201 | Le régime des heures supplémentaires

1. Heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation

Dans le cadre d'un horaire annualisé, la durée du travail est comptabilisée tout au long de la période de référence, du 1^{er} juin au 31 mai.

En fin de période, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 1 593,55 heures, sont payées avec les majorations légales.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ce paiement peut être remplacé par l'attribution d'un repos équivalent.

2. Heures supplémentaires dans le cadre d'un cycle de travail

Pour le personnel non permanent dont la durée du travail est organisée sous forme de cycles dans les conditions prévues par la loi et les règlements en vigueur, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de celles dépassant la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle.

Ces heures supplémentaires donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

3. Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine

Pour le personnel non permanent dont les horaires sont décomptés à la semaine, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures, donnent lieu à des majorations de salaire aux taux et conditions fixés par la loi.

Article 9.202 | Primes horaires

Les primes ayant de fait le caractère de supplément de salaire, entrent en ligne de compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires constatées en fin de période de référence.

Article 9.203 | Prime de panier

Il est versé au personnel posté une indemnité de panier de nuit, dont le montant figure au barème des rémunérations minimales. Cette indemnité est versée au poste de nuit faisant le plus grand nombre d'heures entre 21 heures et 6 heures.

Le personnel posté en 2 x 8 ou de jour bénéficie, tant en fabrication qu'en inter campagne, de la prime de panier prévue ci-dessus par poste de huit heures, lorsqu'il est appelé à effectuer exceptionnellement un travail comportant une durée minimale de trois heures entre 21 heures et 6 heures.

Le montant de la prime de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales annuelles définies à l'article 9.101 ci-dessus. Ce montant figure en annexe III et dans les avenants conclus ultérieurement.

Article 9.204 | Indemnité pour travail de nuit

Une indemnité majorant de 17 % le taux horaire est appliquée pour le travail en poste de nuit.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé de nuit, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise.

Article 9.205 | Travail du dimanche et des jours fériés

Article 9.205.1 | Dérogation au repos dominical

En application de l'article L.3132-12 du code du travail, les fabricants de sucre et les raffineurs peuvent mettre en place et organiser le temps de travail en continu en raison des contraintes de production (art. R. 3132-5 du code du travail).

Article 9.205.2 | Majoration de salaire pour travail du dimanche et des jours fériés

Une indemnité de 55 % est appliquée pour le travail des dimanches. Elle s'applique également aux jours fériés ne tombant pas un dimanche, sauf le 1^{er} mai majoré à 100 %.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé un dimanche ou un jour férié ne tombant pas un dimanche, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent, est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise.

Article 9.206 | Jours fériés de Noël et du jour de l'An

L'indemnité pour travail effectué le jour de Noël et/ou le jour de l'An est de 100 %. Elle ne se cumule pas avec l'indemnité prévue à l'article 9.205.

Celle de Noël est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 24 au 25 décembre ;
- poste du matin du 25 décembre ;
- poste de l'après-midi du 25 décembre ;
- poste de la nuit du 25 décembre au 26 décembre.

Celle du jour de l'An est attribuée aux postes suivants :

- poste de la nuit du 31 décembre au 1^{er} janvier ;
- poste du matin du 1^{er} janvier ;
- poste de l'après-midi du 1^{er} janvier ;
- poste de la nuit du 1^{er} au 2 janvier.

Pour un salarié ayant une convention de forfait en jours sur l'année, qui a travaillé le jour de Noël et/ou le jour de l'An, une compensation au moins équivalente à celle prévue à l'alinéa précédent, est mise en œuvre au sein de chaque entreprise, si aucune compensation n'a déjà été réalisée dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec la compensation prévue à l'article 9.205.

Article 9.207 | Prime de vacances

Les entreprises versent chaque année après le 1^{er} juin ou à toute date jugée plus favorable au niveau de l'entreprise à l'occasion des départs en congé, à tout le personnel ayant, à cette date, au moins douze mois de présence dans l'entreprise, une prime de vacances.

Cette prime uniforme dont le montant figure en annexe du barème des rémunérations (annexe III et avenants conclus ultérieurement) est revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales conventionnelles.

Pour le personnel ne répondant pas aux conditions de présence dans l'entreprise définies ci-dessus ou ayant quitté l'entreprise en cours d'année (sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde), mais ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, le montant de cette prime est calculé proportionnellement à la durée totale de présence dans l'entreprise au cours de l'année précédente décomptée du 1^{er} juin au 31 mai. En cas de départ en cours d'année, la prime est payée au moment où l'intéressé quitte l'entreprise.

Ainsi calculée, ladite prime inclut la part de l'indemnité de congés payés correspondant à la fraction de la rémunération annuelle qu'elle représente. De ce fait, elle n'entre pas dans le salaire de référence servant, le cas échéant, au calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette prime ne se cumule, en aucun cas, avec les primes ou gratifications de quelque nature qu'elles soient et quelle que soit leur dénomination, dès lors que ces primes ou gratifications présentent un caractère annuel et ne sont pas la contrepartie directe d'un travail effectivement accompli. Le total de ces dernières ne peut donc être inférieur au montant de la prime prévue par le présent article, mais celle-ci ne s'y ajoute pas.

Article 9.208 | Prime d'ancienneté

La rémunération de chaque salarié, ayant au moins trois ans d'ancienneté dans la profession, doit comprendre, non seulement la rémunération minimale résultant de sa classification, mais encore une prime d'ancienneté telle que figurant à l'annexe IV et aux avenants conclus ultérieurement.

Le montant de cette prime, qui figure séparément sur la fiche de paie, est fixé par palier de 3 ans révolus pour les classes 1 à 7.

Article 9.209 | Information sur les salaires

Les informations sur les salaires que l'employeur, dans le cadre du code du travail, remet pour la négociation annuelle d'entreprise comportent une analyse de l'évolution de la masse salariale des salariés permanents présents sur la période de référence.

Article 9.210 | Modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise

Les dispositifs relatifs à l'intéressement des salariés, à la participation aux résultats et aux plans d'épargne d'entreprise, peuvent être mis en place en application des textes légaux et réglementaires à la condition qu'existe :

- soit un accord d'entreprise ;
- soit un accord au sein du comité social et économique ;

- soit une ratification par le personnel, à la majorité des 2/3, d'un projet de contrat proposé par le chef d'entreprise.

L'absence d'accord ne dispense pas les entreprises de l'application des dispositions légales relatives à la participation, lorsqu'elles y sont assujetties.

Article 9.211 | Indemnité de transport

Une indemnité de transport visant à couvrir une partie des frais de carburant ou d'alimentation du véhicule, devra être versée aux salariés qui se trouvent dans l'obligation d'utiliser leur véhicule personnel et qui remplissent les conditions suivantes :

- leur résidence habituelle se trouve dans une zone qui n'est pas couverte par un réseau de transport en commun ;
- leurs horaires de travail ne leur permettent pas d'utiliser les transports en commun ;
- ils ne disposent pas d'un véhicule mis à disposition par l'employeur de manière permanente ;
- ils ne sont pas transportés gratuitement par l'employeur.

Et selon des modalités fixées par chaque entreprise. Elle peut notamment tenir compte des différentes catégories socioprofessionnelles.

Le montant de cette indemnité, déterminé par chaque entreprise, sera progressif jusqu'à une distance de 30 kilomètres. En tout état de cause, il ne pourra être inférieur à 60 € pour un mois de travail complet pour les salariés à temps plein et dont la résidence habituelle se situe à plus de 30 kilomètres de leur lieu de travail.

Chapitre X Inventions et confidentialité

Inventions

Article 10.101 | Mission inventive

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Toutes les autres inventions appartiennent aux salariés.

Article 10.102 | Déclaration de l'invention

Toutes les inventions faites par un salarié doivent être immédiatement déclarées à l'employeur par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi.

Toutefois, faculté lui est ouverte d'adresser sa déclaration par l'intermédiaire de l'institut national de la propriété industrielle (INPI).

Cette déclaration se fait sur l'imprimé « Cerfa n° 11540*01 » de « déclaration d'invention » mis à la disposition des salariés.

Formulaire d'invention : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/R14280>.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation concernant l'invention jusqu'à détermination du droit de propriété.

Article 10.103 | Délai

L'employeur a deux mois pour contester la déclaration prévue à l'article 10.102 ci-dessus et le classement de l'invention par le salarié.

Ce délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration prévue à l'article 10.102 ou, en cas de demandes de renseignements complémentaires reconnues justifiées, de la date à laquelle la déclaration a été complétée.

Article 10.104 | Délai pour le droit d'attribution de l'invention

Pour revendiquer le droit d'attribution relatif à une invention considérée comme étant la propriété du salarié, l'employeur a un délai de quatre mois à compter de la date de déclaration ou, en cas de contestation, de deux mois à compter de celle à laquelle la déclaration complétée a été remise à l'employeur.

La revendication du droit d'attribution se fait par notification écrite auprès du salarié par pli recommandé avec demande d'avis de réception, la date de première présentation faisant foi, notification dans laquelle la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver sont précisés.

Article 10.105 | Prise de brevet

Lorsqu'une invention d'un salarié (ou de plusieurs salariés) donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du (ou des) salariés auteur(s) de l'invention doit figurer, sauf opposition de l'intéressé (des intéressés, chacun pour soi) dans la demande de brevet en France, dans l'exemplaire imprimé de la description, dans les demandes de brevet déposées à l'étranger et dans toute notice d'information ou publication concernant ladite invention.

Cette mention n'entraîne pas par elle-même de droit de propriété.

Article 10.106 | « Prix » de l'invention

Inventions de missions

L'inventeur (ou les inventeurs) a (ont) droit :

- à une indemnité forfaitaire lors de la délivrance du brevet. Cette indemnité tient compte de la contribution personnelle originale dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt de l'invention pour l'entreprise et sa position concurrentielle ;
- à une gratification forfaitaire en cas d'exploitation du brevet par l'entreprise ou une autre société.

Ces deux rémunérations sont dues même dans le cas où l'intéressé ne serait plus au service de l'employeur lors de la délivrance du brevet ou de sa mise en exploitation.

Invention appartenant au salarié avec exercice du droit d'attribution par l'employeur

Le ou les inventeurs, quand bien même ils ne seraient plus au service de l'employeur ont droit au versement du « juste prix » de l'invention, apprécié lors de la délivrance du brevet.

Les modalités de paiement de ce juste prix doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et l'auteur individuel (ou collectif) de l'invention.

Article 10.107 | Inventions non brevetées

Les inventions non brevetables ou non brevetées ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées dans l'entreprise et permettant notamment une amélioration sensible de la production ou de la productivité, ou une économie de coût de production, font l'objet de primes à définir dans le même esprit que les évaluations forfaitaires effectuées lors d'une délivrance du brevet.

Article 10.201 | Obligation de confidentialité

L'employeur se réserve le droit de prendre toutes mesures qu'il estimera utiles pour se protéger contre toute concurrence illicite notamment contre la divulgation de secrets de fabrication et commerciaux.

Chapitre XI Congés

Article 11.101 | Durée

Le droit aux congés payés est calculé sur la base de 2 jours et demi par mois de travail effectif exprimé en jours ouvrables. Pour une période de référence complète, le congé total est donc de 30 jours ouvrables.

Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.

Article 11.102 | Complément de congé non payé

Les salariés ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale des congés payés précisée à l'article 11.101.

Article 11.103 | Période de prise des congés (hors 5^e semaine)

La période normale de prise des congés payés s'ouvre le 1^{er} mai et se termine le 31 octobre.

Au cas où les congés seraient pris par roulement, la fixation du roulement est faite après avis du comité social et économique, compte tenu des besoins de la production, de la situation de famille du bénéficiaire et de son ancienneté dans l'entreprise.

L'ordre et la date des départs sont portés à la connaissance du personnel par affichage ou tout autre moyen écrit, au moins un mois avant la période prévue. Lorsque, pour répondre à des nécessités de service constatées, une partie du congé principal est prise en dehors de la période prévue ci-dessus, la durée totale de ce congé est allongée conformément à la loi.

Article 11.104 | Cinquième semaine

La cinquième semaine ainsi que les congés d'ancienneté (voir les articles 22.101, 28.101 et 34.101 des parties complémentaires) sont payés comme le congé principal. Les modalités de prises de ces congés sont précisées au niveau des entreprises ou établissements selon les dispositions de principe suivantes :

- ils sont attribués à des dates compatibles avec les besoins de la production, du service, et les nécessités commerciales, et en sucrerie en dehors des périodes de fabrication ;
- ils ne sont pas accolés au congé principal, sauf accord particulier ;
- ils peuvent se situer à l'intérieur ou en dehors de la période normale de congés payés définie à l'article 11.103 ;
- ils n'ouvrent pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus par les dispositions du code du travail.

La cinquième semaine peut être attribuée de façon fractionnée après consultation du comité social et économique.

Article 11.105 | *Congé pour soigner un enfant malade*

En cas de maladie, dûment justifiée d'un enfant, l'un des parents, mère ou père de famille peut s'absenter pendant une période d'un mois au maximum. Ces absences ne sont pas payées, mais les personnes en cause réintègrent leur emploi à leur retour. Les employeurs pourvoient éventuellement au remplacement de ces salariés par du personnel temporaire. Cette période d'absence est assimilée à un temps de travail pour fixer la durée des congés payés, mais non pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 11.106 | *Compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :

- un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;
- une démarche volontaire du salarié.

Il permet au salarié de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Bénéficiaires

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant au moins un an d'ancienneté.

Alimentation et utilisation du compte épargne-temps

Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :

Sources d'alimentation :

- à l'initiative du salarié :
 - tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;
 - les congés d'ancienneté ou repos pour âge de la convention collective ;
 - les droits à congés payés pouvant légalement être reportés ;
 - une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;
 - les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait,
- à l'initiative de l'employeur :

les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;
- abondement par le salarié :

tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base à condition que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).

Modalité de gestion du compte

Chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/ €) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).

Utilisation des droits :

Pour rémunérer des absences : en sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé :

- dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.

Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à trois mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 15.201 de la présente convention collective, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;

- lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;
- à l'occasion de la création d'une entreprise ;
- pour un congé sabbatique ;
- pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité international) ;
- en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;
- pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.

L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif.

Le CET peut être mobilisé conformément aux cas d'utilisation prévus par le code du travail notamment :

Pour constituer une épargne :

- alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent.

Clôture du compte

Le compte épargne-temps peut être clos en cas de rupture du contrat de travail.

Transfert des droits

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps, vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en œuvre un accord compte épargne-temps, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps.

Repos supplémentaires, fêtes légales, absences autorisées

Article 11.201 | *Repos supplémentaire pour âge*

Sous réserve d'une ancienneté dans la profession de cinq ans, des repos supplémentaires pour âge sont acquis dès le lendemain de l'anniversaire, selon la règle ci-dessous :

- 1 jour à 50 ans révolus ;
- 2 jours à 57 ans révolus ;
- 3 jours à 60 ans révolus ;
- 5 jours à 62 ans révolus.

Les repos supplémentaires pour âge sont, en sucrerie, pris en intercampagne et payés au tarif de base du salaire d'intercampagne.

Ces repos doivent être effectivement pris selon les modalités de l'article 11.104 de la présente convention.

Article 11.202 | *Absence pour événements familiaux*

Outre les dispositions légales, qui n'exigent aucune ancienneté, mais sans qu'il y ait cumul avec celles-ci, les salariés, pour leur éviter une perte de salaire, bénéficient après trois mois de

présence dans l'entreprise, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, sauf si ceux-ci surviennent pendant les congés payés ou pendant une période d'arrêt de travail, d'une autorisation exceptionnelle d'absence exprimée en jours ouvrés de :

- quatre jours pour le mariage ;
- quatre jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- trois jours pour le décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours pour le décès du père, de la mère, du conjoint/concubin/partenaire pacsé d'un enfant, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur ;
- deux jours pour le décès du conjoint d'un enfant ;
- douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
- un jour pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un grand-parent ;
- trois jours, pour chaque naissance. Cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- trois jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- dix jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération : ils sont payés au tarif de base du salaire (campagne ou intercampagne) de l'intéressé et sont assimilés à du temps de travail effectif.

En dehors des cas ci-dessus, les salariés peuvent demander à s'absenter une journée, en apportant les justifications d'un événement familial précis et important, intéressant un ascendant, un descendant ou un collatéral. Ce jour d'absence est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel mais ne donne pas lieu à rémunération.

Article 11.203 | Fêtes légales

Les jours de fête légale chômée sont payés aux salariés qui ont été présents au travail les jours de travail précédant et suivant la journée indemnisée, sauf absence autorisée par l'employeur.

Sous réserve des dispositions particulières concernant les jours fériés situés pendant la période de fabrication en sucrerie et sous la condition de l'alinéa 1 du présent article, les modalités de rémunération et récupération éventuelle de ces journées, sont les mêmes que pour le 1^{er} mai.

Les jours de fêtes légales tombant pendant les repos et les congés payés pris par l'intéressé, s'ajoutent dans ce cas à la durée de ces repos et congés.

Chapitre XII Formation et orientation professionnelles tout au long de la vie

Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 12.101 | Généralités

La formation professionnelle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Conformément à la loi toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération comme s'il avait travaillé.

Les dispositions des accords interbranches applicables peuvent également disposer que certains types d'actions de formation sont effectuées durant le temps de travail.

Article 12.102 | Budget

Toutes les entreprises relevant de la présente CCN sont tenues de verser la CUFPA au taux légal qui leur est applicable en fonction de leur taille et de la région dans laquelle elles sont implantées ainsi que la contribution conventionnelle prévue par l'accord interbranche applicable. Les entreprises concernées par cet effort financier pourront recevoir l'assistance du SNFS pour la mise en œuvre des aides de l'État prévues pour le développement de la formation et de l'alternance lorsqu'elles existent ou des dispositifs mis en place par OCAPIAT, opérateur de compétence agréé pour le champ.

Article 12.103 | Adhésion à un opérateur de compétence

Les parties rappellent qu'elles sont signataires de l'accord du 18 décembre 2018 et qu'elles relèvent par conséquent de l'OPCO « OCAPIAT ».

Article 12.104 | Programme pluriannuel de formation

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention élaborent un programme pluriannuel, de préférence triennal, de formation en tenant compte de la nature et de l'ordre de priorité des actions de formation, tels qu'ils permettent de concourir à une meilleure promotion de l'adaptation, du développement et du perfectionnement permanent des connaissances des salariés.

Dans ce cadre les entreprises continueront d'intégrer les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués, notamment à travers les certificats de qualification professionnelle dits « harmonisés ».

Les entreprises veilleront particulièrement à ce que des attestations de fin de stage soient effectivement remises aux salariés afin d'assurer une traçabilité de leur parcours de formation.

Article 12.105 | Réunions du comité social et économique

Dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, dans le cadre du programme pluriannuel de l'entreprise, le comité social et économique délibère sur le plan annuel de formation de l'entreprise et est tenu informé de sa réalisation.

À cet effet le chef d'entreprise communique aux membres du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la commission formation lorsqu'elle existe, un mois avant la première réunion, l'ensemble des documents prévus par les dispositions légales et réglementaires, notamment le projet de plan de formation et le bilan de la formation précédemment réalisée.

Lors de la deuxième réunion, le chef d'entreprise apporte les éléments de réponse aux questions qui lui auraient été posées lors de la première réunion.

Article 12.106 | Commission de formation

Pour préparer dans les meilleures conditions ses délibérations, le comité social et économique oriente les travaux de la commission de formation, lorsqu'elle existe, de telle sorte que celle-ci puisse y contribuer efficacement.

La commission lui rend compte du déroulement et des résultats de ses travaux, concourt à l'information des salariés de l'entreprise sur la formation, en particulier des salariés les moins qualifiés et favorise l'expression de leurs besoins pour une prise en considération dans le plan de développement des compétences.

Le temps passé par les membres de la commission de formation, qui ne seraient pas membres du comité social et économique, aux réunions de cette commission consacrée à l'examen du plan de développement des compétences leur est payé comme temps de travail.

Article 12.107 | Bilan de formation

Dans le cadre de la réunion annuelle de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF), le SNFS présente le bilan global des actions de formation de l'année précédente et les orientations en la matière pour la profession sucrière.

Ce bilan comporte des indications sur les masses financières engagées, la répartition des stages suivis selon les différents dispositifs en vigueur.

Article 12.108 | Validation des certificats de qualification professionnelle

Afin de faciliter le développement des certificats de qualification professionnelle, les partenaires sociaux conviennent du processus de validation joint en annexe VII.

Formation et insertion professionnelle des jeunes

Article 12.201 | Emploi des jeunes

L'essor de la formation selon un rythme d'alternance est l'une des conditions nécessaires à la réussite d'une meilleure insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

La branche professionnelle sucre s'est appuyée, en la matière, sur deux axes :

- le SNFS s'engage à soutenir la politique d'embauche en alternance conduite par les entreprises en faveur des jeunes, de telle sorte que ces contrats représentent au minimum 4 % des salariés de chaque société, l'effectif étant calculé en équivalent temps plein.

Ce taux est ramené à 3 % pour les entreprises ou établissements dont l'environnement ne serait pas compatible avec une telle obligation (absence d'établissement de formation proche du site ou dont les domaines de formation ne seraient pas adaptés, absence de moyens de transport en commun, capacité d'accueil du site) ;

- soucieux d'une implication accrue dans le système d'apprentissage, le SNFS a été signataire de l'accord du 19 septembre 2025 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire.

Les organisations syndicales sont associées à la mise en œuvre de ce dispositif.

Article 12.202 | Jeunes sous contrat de formation en alternance

Lorsqu'une entreprise envisage d'engager des jeunes sous contrat au titre d'une formule légale d'alternance, elle informe et consulte son comité social et économique dont l'avis motivé figure au procès-verbal de la réunion, sur les orientations générales de sa politique en matière d'insertion des jeunes.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité social et économique et à la commission formation du comité social et économique, le bilan des actions qui auront été menées, le cas échéant, dans le cadre de l'insertion des jeunes.

Article 12.203 | *Tutorat*

Les jeunes accueillis dans les entreprises ou les établissements au titre d'une formule légale d'alternance seront, pendant la durée du contrat dans l'entreprise ou l'établissement, suivis par un tuteur désigné par l'entreprise ou l'établissement, dans les conditions fixées par l'accord interbranches alimentaires du 19 septembre 2025.

Ce tuteur est un salarié qualifié de l'entreprise, susceptible d'être choisi dans toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques, renforcées en tant que de besoin par une formation adaptée.

En liaison avec les différents services concernés de l'entreprise, il participe aux actions d'insertion des jeunes, et à ce titre il aide les services compétents :

- en accueillant les jeunes et en dressant un bilan de leurs acquis professionnels permettant la mise en œuvre d'une formation adaptée ;
- en suivant les travaux qu'ils effectuent dans l'entreprise, en les conseillant et en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- au terme du contrat, en dressant le bilan des acquis professionnels et en établissant l'attestation mentionnant ces acquis.

Ce tuteur facilite par ailleurs la liaison avec l'organisme ou sa structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune.

Les entreprises tiendront compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, des responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des jeunes.

Article 12.204 | *Congés de formation des jeunes de moins de 25 ans*

La priorité sera donnée aux actions de formation aux métiers exercés dans la profession sucrière, compte tenu de l'état actuel des technologies et de leurs évolutions prévisibles.

Pour tenir compte des dispositions relatives aux qualifications, l'accent sera mis sur les formations débouchant sur des qualifications normalisées telles qu'elles peuvent être définies par le répertoire opérationnel des métiers et emploi (ROME).

Avant de participer à un stage que son employeur lui demande de suivre, tout salarié peut lui demander si cette formation est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

Article 12.205 | *Développement et orientation de la formation et de l'emploi*

La commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) élabore des recommandations pour la commission sectorielle paritaire du secteur alimentaire d'OCAPIAT. Dans le cadre de l'évolution des métiers et des qualifications dans la profession, elle pourra faire des propositions en matière de développement, d'orientation de la formation et de l'emploi dans la branche, notamment en faveur :

- des jeunes et de leurs conditions d'insertion dans la vie professionnelle ;
- de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- de l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Orientation professionnelle tout au long de la vie

Article 12.301 | *Examen psychotechnique*

Dans le cas où un salarié en activité est amené à passer un examen psychotechnique, le résultat lui est communiqué.

Article 13.101 | Principes généraux

Le management de la sécurité repose sur des points clés fondamentaux.

Ainsi, les signataires de la présente convention adhèrent aux trois valeurs essentielles suivantes liées :

- à la personne : le chef d'entreprise, l'encadrement et l'ensemble des salariés sont concernés individuellement et collectivement par cette démarche visant à préserver la santé et la sécurité au travail ;
- à la transparence : des objectifs clairement définis et connus de tous sont arrêtés afin d'améliorer la santé et la sécurité au travail. En agissant au quotidien conformément à ses engagements le chef d'entreprise et l'encadrement acceptent de partager une culture orientée vers la santé et la sécurité des salariés. Ils s'engagent dans la démarche, s'impliquent dans sa mise en œuvre et affectent les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs définis ;
- au dialogue social : la démarche retenue doit privilégier le dialogue social, permettant ainsi d'impliquer les salariés et leur encadrement, les instances représentatives du personnel notamment à travers les missions dévolues au comité social et économique, à la commission santé sécurité et conditions de travail et à la médecine du travail.

Article 13.102 | Intégration de la prévention des risques professionnels dans la formation des salariés

1. Sensibilisation et formation des salariés

Une réflexion doit être conduite en continu en partenariat avec AFISUC afin de mesurer l'intérêt d'intégrer dans les formations de base professionnelles, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le résultat de cette réflexion est présenté lors de la réunion annuelle de la commission d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

2. Amélioration de la connaissance des postes de travail

Lors de leur embauche, quelle que soit la nature de leur contrat, les salariés de l'industrie sucrière sont sensibilisés et formés à la sécurité relative à :

- leur environnement général et les règles communes de sécurité dans l'établissement (par exemple, voies de circulation) et aux risques spécifiques en campagne (par exemple, circulation intensive des véhicules de transport) ;
- leur poste de travail et leur activité particulière, notamment l'utilisation de produits spécifiques ;
- l'utilisation des équipements de protection individuelle mis à leur disposition,

ceci par tout moyen au choix des entreprises dans le cadre de leur management de la sécurité.

Une amélioration significative de la sécurité, ne peut pas être obtenue uniquement par la meilleure connaissance des risques et des manières de les contrôler. La formation doit concourir à faire prendre conscience que la sécurité doit être, avant tout, la préoccupation de chacun et être vécue activement afin d'anticiper et de prévenir les risques, liés tant à l'activité des entreprises qu'au comportement humain.

Article 13.103 | Actions de prévention : animation de la sécurité dans les entreprises/établissements

Chaque direction d'entreprise/établissement s'engage à désigner un ou plusieurs salariés compétents en matière de santé et sécurité, notamment un animateur sécurité, interlocuteur spécifique sur les problèmes de santé et de sécurité (prévention, suivi des accidents du travail, plans de prévention et de formation) dans le respect des articles L. 4644-1 et R. 4644-1 du code du travail.

Il participe à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise ou de l'établissement en matière de santé et de sécurité en parfaite coopération avec les membres du comité social et économique et notamment avec ceux de la commission santé sécurité et conditions de travail.

Article 13.104 | Passeport prévention

Chaque salarié disposera d'un passeport prévention. Celui-ci sera alimenté par l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

Article 13.105 | Conditions de travail

Les signataires de la présente convention réaffirment que les conditions de travail doivent être prises en compte comme éléments connexes de la santé et de la sécurité des salariés. À cet effet, une attention toute particulière sera portée sur :

- l'organisation du travail, (la polyvalence, les rotations de postes, les horaires, les cadences, etc.) ;
- l'environnement physique du travail (tel que le bruit, l'éclairage, les vibrations, le froid, la chaleur, etc.) ;
- l'aménagement des postes de travail (ergonomie du poste, maintenance, etc.) ;
- les caractéristiques des salariés (sexe, âge, formation, handicap, etc.) ;
- les caractéristiques des produits utilisés (contraintes, dangerosité, protection, etc.).

Article 13.106 | Travaux neufs

L'amélioration de la sécurité nécessite que la prévention des risques professionnels soit prise en compte dès la conception des installations afin d'éviter ainsi des situations insatisfaisantes et difficilement réversibles.

C'est pourquoi, la sécurité et les conditions de travail font partie des éléments intégrés dans les dossiers liés aux travaux neufs, notamment par des démarches multicritères reposant sur la réduction des risques de circulation dans l'entreprise, des risques physiques et chimiques, des risques liés aux flux de matières et aux manutentions tout en maintenant l'efficience et la qualité.

Article 13.107 | Évaluation des risques

L'évaluation des risques, telle qu'elle a été rendue obligatoire par la loi du 31 décembre 1991 permet de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Les mesures qui en découlent ont notamment pour but de :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;

- adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne les postes de travail, le choix des équipements de travail et les méthodes de travail ;
- tenir compte de l’état d’évolution de la technique ;
- planifier la prévention en intégrant la technique, l’organisation du travail, les relations sociales, les facteurs ambiants ;
- donner la priorité aux mesures de protection collective sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un « document unique » tel que prévu par l’article L. 4121-3-1 du code du travail. Ce document est mis à jour au moins chaque année ainsi que lors de toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Les entreprises respectent la démarche mise en œuvre au niveau de la profession :

- en faisant l’inventaire des dangers ;
- en évaluant l’exposition des salariés face à ces dangers.

À partir de la liste des dangers, il y a lieu de mesurer pour chaque poste de travail, son degré d’exposition, c’est-à-dire le niveau de contact susceptible d’interférer avec la santé et la sécurité du salarié, en fonction de la présence ou non des protections collectives ou individuelles.

À ce niveau différentes méthodes peuvent être utilisées au choix des entreprises en fonction de leur management de la sécurité :

- en estimant le risque : c’est la probabilité que le risque survienne 1 fois par jour, 1 fois par mois, etc. ;
- en estimant le critère de gravité :
 - réversible ou irréversible ;
 - le nombre de salariés concernés.

Cette estimation fait l’objet d’une échelle d’appréciation pour chaque risque identifié, différentes méthodes pouvant être utilisées permettant un classement allant des risques non significatifs aux risques réellement significatifs.

Ce diagnostic permet de déterminer, avec le comité social et économique et la commission santé sécurité et conditions de travail, les mesures de prévention à mettre en œuvre ainsi que la formation et l’information des salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

Article 13.108 | *Rôle des instances représentatives du personnel*

Le management de la santé et de la sécurité au travail implique que tous les salariés soient les acteurs permanents de la prévention mise en œuvre dans le cadre de la politique arrêtée par l’entreprise.

Les lois et règlements ont reconnu des missions spécifiques aux instances représentatives du personnel, notamment dans le cadre du comité social et économique et de la commission santé sécurité et conditions de travail.

À ce titre, les instances représentatives du personnel sont impliquées dans les politiques de prévention des risques professionnels et contribuent activement à promouvoir la prévention dans l’entreprise ou l’établissement.

Article 14.101 | *Maintien de salaire*

Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des salariés dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité, conformément aux dispositions générales des articles 6.304, 6.305 et 6.306 sont les suivantes :

- a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :
 - 100 % pendant 1 mois et demi (1,5 mois) d'absence ;
 - 75 % pendant le mois et demi (1,5 mois) d'absence suivant.
- b) Après 5 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 2 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 2 mois suivants d'absence.
- c) Après 10 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 3 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 3 mois suivants d'absence.
- d) Après 15 ans de présence dans l'entreprise :
 - 100 % pendant les 4 premiers mois d'absence ;
 - 75 % pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maladie, prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, les conditions ci-dessus sont remplacées, sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins 6 mois par :

- 100 % pendant les 4 premiers mois d'absence ;
- 75 % pendant les 4 mois suivants d'absence.

En cas de maternité, le maintien des salaires à 100 % s'applique pendant toute la durée du congé de maternité indemnisé comme tel par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole.

En cas de maladie prolongée au-delà des délais conventionnels d'indemnisation ci-dessus, une garantie de ressources est assurée dans les conditions prévues aux articles 14.102 à 14.106 de la présente convention. Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, en faveur des salariés en maladie prolongée bénéficiaires des dispositions de l'article 14.101 de la présente convention. Elle joue au-delà des périodes d'indemnisation prévues aux articles ci-dessus, et sous réserve d'une ancienneté dans la profession minimale d'un an.

L'ancienneté dans la profession d'un an (ramenée à six mois lorsque le salarié est atteint d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) s'apprécie au premier jour de l'arrêt maladie initial.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de douze mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.304, 6.305 et 6.306.

Article 14.102 | Bénéficiaires

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, en faveur des salariés en maladie prolongée bénéficiaires des dispositions de l'article 14.101 de la présente convention. Elle joue au-delà des périodes d'indemnisation prévues aux articles ci-dessus, et sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans la profession.

L'ancienneté dans la profession d'un an (ramenée à six mois lorsque le salarié est atteint d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) s'apprécie au premier jour de l'arrêt maladie initial.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de 12 mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.304, 6.305 et 6.306.

Article 14.103 | Montant et calcul de la garantie

La garantie couvre 65 % du salaire brut. Elle est mise en œuvre à compter de la fin d'une période de neuf mois d'absence continue.

Salaire brut de référence : c'est le salaire moyen des douze mois ayant précédé le dernier arrêt de travail. En cas de suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail durant les douze mois de référence, ce salaire est reconstitué comme si l'intéressé était resté constamment au travail. Ce salaire est ensuite actualisé suivant l'augmentation générale des salaires dans la profession.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65 % du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65 % du salaire brut.

À partir du moment où cette garantie est mise en œuvre, elle s'applique rétroactivement à compter de la fin de la période d'indemnisation prévue à l'article 14.101 de la présente convention. Elle est versée jusqu'à la fin de l'attribution des prestations en espèces par les organismes ci-dessus au titre de la maladie concernée, et au plus tard jusqu'à la décision de la caisse primaire d'assurance maladie ou de la mutualité sociale agricole classant le salarié garanti dans la 2^e ou la 3^e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Article 14.104 | Contrat d'assurance

Sous réserve de l'article 14.106 chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats ne comportant pas de période probatoire, et assurant à l'ensemble du personnel la garantie-maladie prolongée auprès d'un organisme de prévoyance, d'une mutuelle, ou d'une compagnie d'assurance notoirement solvable.

Dans tous les cas, la prise en charge est opérée par l'assureur sans contrôle médical.

Le contrat visé au premier alinéa du présent article doit être un contrat selon la technique dite de « capitaux de couverture » : en cas de résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit, les rentes continueront à être assurées à leurs bénéficiaires, avec indexation.

L'employeur consulte les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (ou l'établissement) ou le comité social et économique sur les termes du contrat d'assurance-maladie prolongée préalablement à sa signature.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Article 14.105 | *Financement de la garantie-maladie prolongée*

La cotisation s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur, et à 50 % par les salariés.

Article 14.106 | *Avantages antérieurement acquis. Cumul*

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, ou d'initiatives locales quels qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Toutefois, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner l'incidence d'éventuelles décisions sur les clauses du présent chapitre.

Garantie en cas d'invalidité

Article 14.201 | *Bénéficiaires*

Une garantie de ressources est assurée, en application du présent chapitre, aux invalides ayant été classés par une décision de leur caisse primaire d'assurance-maladie ou de la mutualité sociale agricole dans la 2^e ou 3^e catégorie de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 742.2 et suivants du code rural, et attributaires à ce titre d'une pension d'invalidité.

En sont bénéficiaires par assimilation les accidentés du travail absolument incapables d'exercer une profession quelconque et dont le taux d'incapacité permanente est au moins de 66 %.

En outre, pour en bénéficier, les salariés doivent être inscrits à l'effectif sans interruption depuis au moins six mois avant le dernier arrêt pour maladie ou accident du travail.

Article 14.202 | *Montant et calcul de la garantie*

La garantie couvre 65 % du salaire brut tel que défini à l'article 14.103 ci-dessus.

La pension versée en application du contrat visé à l'article ci-après est actualisée ensuite suivant les indices retenus par ledit contrat.

La garantie de 65 % du salaire brut défini comme il est dit ci-dessus est un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole. En aucun cas, elle ne saurait aboutir à une indemnisation globale supérieure à 65 % du salaire brut.

Elle est versée au plus tard jusqu'à la liquidation de la retraite.

Article 14.203 | Contrat d'assurance

Sous réserve de l'article 14.205 ci-après, chaque entreprise de la profession conclut un ou plusieurs contrats dans les conditions identiques à celles figurant à l'article 14.104.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pensions en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Article 14.204 | Financement de la garantie invalidité

La cotisation s'appliquant à la part du salaire inférieure ou égale à la moitié du plafond de la sécurité sociale est prise en charge par l'employeur.

La cotisation s'appliquant à la part du salaire supérieure à la moitié du plafond de la sécurité sociale, est prise en charge à 50 % par l'employeur, et à 50 % par les salariés.

Article 14.205 | Cumul

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent chapitre.

Les dispositions du présent chapitre ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de décisions légales ou réglementaires, d'accords interprofessionnels, ou d'initiatives locales quelles qu'en soient l'appellation, le motif ou la cause.

Garantie en cas de décès

Article 14.301 | Garantie en cas de décès d'un salarié

Les entreprises sucrières sont tenues de faire bénéficier leurs salariés d'une garantie de rente de conjoint dans les conditions ci-après et précisées dans une convention conclue pour son application entre l'entreprise et un organisme de prévoyance.

Les entreprises sucrières ayant souscrit un contrat ne sont pas tenues de le modifier auprès de l'organisme assureur, à la condition que les prestations soient mises au niveau des garanties prévues en application de la présente convention collective.

En aucun cas, les régimes de prévoyance existant dans les entreprises ne peuvent être moins favorables que celui institué par le présent accord.

En cas de décès d'un salarié, son conjoint a droit aux prestations ci-après :

- une rente temporaire : elle est constituée à partir des points de retraite que le salarié a acquis pendant son activité. Elle est versée au conjoint survivant en attendant qu'il perçoive la pension de réversion de la caisse de retraite complémentaire ;

Elle est égale à 60 % des droits de retraite acquis par le salarié au moment de son décès auprès du régime Agirc-Arrco ;

- une rente viagère calculée à partir des points de retraite que le salarié aurait acquis s'il avait travaillé jusqu'à son 65^e anniversaire.

Elle est égale à 60 % des droits de retraite au taux de 6 % que le salarié aurait constitués de la date de son décès à celle à laquelle il aurait atteint 65 ans.

Ces deux rentes sont majorées de 10 % par enfant à charge.

Par ailleurs, les orphelins de père et de mère perçoivent une rente temporaire jusqu'à l'âge de 21 ans, ou 25 ans s'ils poursuivent leurs études ou sont en apprentissage.

Si le salarié devient invalide et qu'il est classé en 3^e catégorie par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole, un capital égal à 60 % du salaire annuel brut peut lui être versé par anticipation. Ce versement met fin à la garantie décès.

La résiliation ou le non-renouvellement du contrat par une entreprise sont sans effets sur la poursuite de la revalorisation des rentes ou pension en cours de service. L'entreprise qui compte procéder à un changement d'organisme assureur, devra dans la négociation du nouveau contrat organiser le maintien de cette garantie.

Complémentaire frais de santé

Article 14.401 | *Frais de santé*

Outre les dispositions qui précèdent, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective ont accès à un contrat permettant d'apporter une couverture complémentaire pour les frais de santé, proposé par l'entreprise ou l'établissement et/ou le comité social et économique. Il est souscrit auprès d'un organisme de prévoyance ou d'une compagnie d'assurance ou d'une mutuelle.

Le financement de la garantie complémentaire frais de santé est assuré par une cotisation dont le financement est pris en charge à 60 % au moins par l'employeur.

Ce contrat devra respecter la norme des contrats « responsables » telle que définie par la législation en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage (hors faute lourde), les anciens salariés conservent le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite maximale de douze mois.

Le bénéfice de ce maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez leur employeur.

Chapitre XV Retraite et garanties de fin de carrière. Indemnités de licenciement

Retraite

Article 15.101 | *Bénéficiaires*

À partir de l'âge légal de départ à la retraite, tout salarié qui bénéficie d'une pension de retraite de sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole peut, à la date de la liquidation de ses allocations de retraite, bénéficier de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe X de la présente convention.

Article 15.102 | *Départ volontaire à la retraite*

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de quitter volontairement son emploi pour bénéficier d'une pension de retraite.

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit à l'indemnité de départ à la retraite prévue aux articles 15.104, 23.101, 23.102, 29.101, 29.102, 36.101 à 36.102 de la présente convention.

Article 15.103 | Mise à la retraite

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de mise à la retraite permis par la loi et remplit les conditions pour bénéficier de la retraite au taux plein, l'employeur a la possibilité de rompre son contrat de travail par une décision de mise à la retraite dans les conditions prévues par le code du travail.

Dans ce cas, le salarié perçoit une indemnité de départ dont le montant est au moins égal au plus important de celui des deux montants ci-après :

A. Le montant de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'annexe X de la présente convention, sur des bases prévues à l'article 15.301 alinéas 2, 3 et 4 de la présente convention.

B. Le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article 15.104 | Indemnité de départ à la retraite

Hormis le cas de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur prévu à l'article ci-dessus :

- quel que soit l'âge du salarié à son départ, dès lors qu'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite ;
- ou en cas d'âge inférieur, selon les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires qui lui permettent de liquider sa retraite à taux plein,

une indemnité de départ à la retraite lui est versée à la date de la rupture du contrat de travail en fonction de l'ancienneté dans la profession acquise à la date de cet événement,

Les dispositions du présent article sont adaptées par les articles 23.101, et 23.102, 29.101 et 29.102, 36.101 et 36.102 de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

Le conjoint survivant d'un salarié décédé au moins trois ans après l'âge légal de départ à la retraite bénéficie de 50 % de l'indemnité de départ à la retraite dont aurait bénéficié le salarié décédé.

Article 15.105 | Cotisation

La cotisation Agirc-Arrco est répartie entre l'employeur et les salariés conformément aux dispositions légales.

Article 15.106 | Dispositions relatives aux différentes catégories de salariés

Les dispositions du présent chapitre sont adaptées par les articles 23.101 et 23.102, 29.101 et 29.102, 36.101 et 36.102, de la présente convention aux différentes catégories de salariés.

Dispense d'activité avant retraite

Article 15.201 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année

Constatant la pénibilité du travail en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pour les salariés, il est convenu d'accorder à ceux qui le souhaitent une possibilité de dispense d'activité par rapport à la date possible de liquidation de leur retraite, obligatoires et complémentaires, selon le barème ci-après :

- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant 30 années ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par année leur permettant un départ anticipé de 60 jours ou plus ;
- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant une durée comprise entre 20 et 29 années, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jours par année leur permettant un départ anticipé de 30 à 44 jours ;

- pour les salariés ayant occupé un poste en équipes alternantes avec poste de nuit toute l'année pendant une durée comprise entre 10 et 19 années, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par année leur permettant un départ anticipé de 10 à 19 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

Article 15.202 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit en campagne betteravière

Le principe accordant un départ anticipé tel que prévu à l'article 15.201 sera étendu aux salariés permanents des sucreries qui durant les campagnes betteravières travaillent en équipes alternantes avec poste de nuit, selon le barème suivant :

- pour les salariés ayant fait 30 campagnes ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 20 jours ou plus ;
- pour les salariés ayant fait de 20 à 29 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 10 jours à 14,5 jours ;
- pour les salariés ayant fait de 10 à 19 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 3,33 à 6,33 jours.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe VI.

Article 15.203 | Travail en équipes alternantes avec poste de nuit en campagne betteravière et au-delà

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention s'engagent à adapter au cas personnel spécifique des salariés permanents des sucreries qui travaillent en équipes alternantes avec poste de nuit au-delà des campagnes betteravières :

- soit à l'occasion de pré ou post-campagnes notamment sirop ;
- soit sur des activités de distilleries, de conditionnement,

mais qui ne sont pas, pour autant, considérés comme postés toute l'année, une règle proportionnelle qui prendra sa source dans les spécifications et principes des articles 15.201 et 15.202 ci-dessus.

Article 15.204 | Modalités diverses

Demande auprès de l'employeur

Le salarié qui souhaite bénéficier des modalités de dispense d'activité doit en avertir son employeur en respectant un délai de prévenance de :

- ouvriers et employés : 2 mois avant la date de dispense d'activité ;
- agents de maîtrise et techniciens : 4 mois avant la date de dispense d'activité ;
- ingénieurs et cadres : 6 mois avant la date de dispense d'activité.

Calcul des jours

Les jours ci-dessus fixés aux articles 15.201, 15.202 et 15.203 du présent chapitre sont des jours ouvrés de 7 heures. Pour les salariés encore postés au moment de leur départ en retraite le décompte s'effectue en nombre de postes.

Le calcul final est arrondi, en tant que de besoin, au nombre de jours ou de postes immédiatement supérieur.

Incidence sur le contrat de travail

Le départ anticipé permet à l'intéressé de cesser tout travail actif, tout en restant inscrit à l'effectif de son entreprise et en continuant à percevoir le salaire qu'il aurait perçu s'il était resté en activité dans le cadre de l'horaire pratiqué dans l'établissement. Ce salaire reste soumis aux cotisations sociales.

En cas de maladie, le salaire du congé de « départ anticipé » est maintenu sous réserve que les indemnités de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole et les prestations complémentaires en espèces des régimes de prévoyance soient reversées à l'entreprise par l'intéressé.

Les années servant au calcul du nombre de jours permettant un départ anticipé telles que prévues aux articles 15.201 et 15.202 du présent chapitre s'entendent comme étant :

- celles passées dans l'entreprise où l'intéressé est actuellement salarié ;
- la somme de celles acquises dans d'autres entreprises soumises à la présente convention collective, s'il n'y a pas eu interruption entre les séjours de l'intéressé dans ces entreprises.

En cas de rupture d'un contrat de travail ayant donné lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement, les années correspondant à l'ancienneté prise en compte pour le calcul de cette indemnité ne sont pas prises en compte en cas de réembauche dans une entreprise de la profession.

Cette mesure est étendue aux salariés saisonniers engagés ultérieurement en contrat à durée indéterminée, dès lors qu'il n'y a pas eu interruption entre lesdites saisons de campagne et l'embauche en CDI.

Indemnités de licenciement

Article 15.301 | *Salaires de référence*

En cas de rupture de contrat de travail du fait de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement, selon les dispositions du présent chapitre, sauf en cas de faute privative de l'indemnité (faute grave ou faute lourde).

Le salaire brut de référence servant à la détermination de l'indemnité conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement.
2. Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le terme de « rémunération » prend en compte toutes les sommes ayant le caractère de salaire.

Les périodes au cours desquelles le salarié n'a pas perçu une rémunération normale sont reconstituées sur la base d'un traitement complet.

Article 15.302 | *Montant de l'indemnité*

L'indemnité de licenciement est au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement telle que définie par le code du travail ou à l'indemnité conventionnelle catégorielle définie par la présente convention si celle-ci est plus favorable.

Article 15.303 | Adaptation des dispositions

Les dispositions du présent chapitre sont établies en fonction de l'état actuel de la réglementation légale ou conventionnelle professionnelle et interprofessionnelle. Si cette réglementation venait à être modifiée avec incidence(s) sur le présent chapitre, les parties conviennent de se rencontrer en vue d'adapter ces dispositions, dans un délai de six mois à compter de cette modification.

Chapitre XVI Modifications technologiques

Introduction des nouvelles technologies

Article 16.101 | Généralités

Considérant que l'évolution rapide des nouvelles technologies et leur utilisation peuvent modifier sensiblement l'activité industrielle, économique et sociale de l'entreprise, et accroître la compétitivité des entreprises dans un contexte de concurrence mondiale ;

Conscients de la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de sécurité et d'assurer la promotion des salariés ;

Conscients que l'introduction des nouvelles technologies doit prendre en compte dès le départ l'aspect humain ;

Les partenaires sociaux de l'industrie sucrière soulignent et affirment la nécessité :

- d'utiliser les potentialités offertes par les innovations technologiques ;
- d'informer les salariés concernés en temps utile ;
- de privilégier une formation efficace des salariés afin d'accompagner les efforts personnels d'adaptation et de développer les aptitudes au changement permettant ainsi de régler le mieux possible les problèmes d'emploi et de qualification,

et conviennent des dispositions suivantes :

Article 16.102 | Domaine d'application

Le présent sous-chapitre s'applique à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et rapides sur l'emploi, la formation, l'organisation ou les conditions de travail, la qualification ou la rémunération du personnel permanent de l'établissement concerné.

Article 16.103 | Information et consultation du comité social et économique

Le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement (en cas d'établissements multiples) est informé et consulté le plus tôt possible, de telle sorte que les avis émis puissent être pris en compte dans la réalisation du projet.

Dans le but d'informer et de consulter les membres du comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement, ceux-ci reçoivent avant la réunion de consultation du comité des éléments d'information concernant :

- les objectifs économiques et techniques, auxquels répond le projet ;
- les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée et les investissements qu'elles nécessitent et leur finalité ;
- les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou de travail ;
- les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail, la qualification et la rémunération du personnel, l'hygiène et la sécurité.

Les éléments d'information seront communiqués sous la forme la mieux adaptée au projet en cause. Le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement peut tenir, à l'initiative de son président ou à la demande de la majorité des membres, une réunion préparatoire.

Article 16.104 | Commission santé sécurité et conditions de travail

Lorsqu'elle existe, la CSSCT examine les conditions du projet au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel, et notamment en ce qui concerne ses répercussions éventuelles sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le comité social et économique est consulté après examen par la commission santé sécurité et conditions de travail.

Un crédit d'heures spécifique de 2 heures est accordé en plus du temps que le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants à la CSSCT pour l'exercice de leurs fonctions habituelles.

Article 16.105 | Obligation de discrétion et de secret

Les membres de la délégation du personnel au comité social et économique ainsi que toutes les personnes ayant assisté à leurs réunions et délibérations, sont tenus à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ou son représentant, à une obligation de discrétion. Ils sont tenus au secret professionnel concernant les informations relatives aux procédés de fabrication.

Dans le cas où la connaissance d'informations techniques sur des procédés ou produits originaux présentant une importance stratégique pour l'entreprise est sans conséquences directes sur l'emploi, l'employeur peut ne pas donner de détails sur ces informations.

Cette obligation, outre celle prévue par le code du travail est également défini au terme de l'article 10.201 de la présente convention collective.

Article 16.106 | Formation professionnelle

Les entreprises prévoient les formations correspondantes et les anticiperont le plus en amont possible dès que leurs projets de modernisation seront suffisamment précis pour rendre possible la définition des besoins de formation qui en résulteraient. Les formations envisagées seront dispensées au titre des différents dispositifs de formation. Elles devront prioritairement favoriser l'adaptation et le reclassement des salariés concernés.

L'employeur demandera si nécessaire à tout organisme compétent d'examiner tout projet permettant une formation appropriée pour le personnel concerné.

Au cas où le reclassement interne des salariés dont le poste de travail serait supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avèrerait pas possible, il sera recherché prioritairement pour ces salariés une formation orientée vers des spécialités dans lesquelles il existe des possibilités d'emplois.

Article 16.107 | Organisation du travail

À l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, au sens de l'article 16.102, l'employeur :

- mettra en œuvre de nouvelles organisations du travail adaptées aux conditions à venir de travail, de sécurité et de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement ;
- associera le personnel d'encadrement aux projets ;

- pourra mettre en place des mesures d’accompagnement du changement en recherchant la participation des salariés intéressés.

Les institutions concernées dans l’entreprise ou l’établissement et visées dans le présent sous-chapitre seront informées de l’évolution intervenue du fait de l’introduction de nouvelles technologies.

Article 16.108 | Mutations individuelles

Au cas où l’introduction de nouvelles technologies, au sens de l’article 16.102, entraînerait la disparition du poste de travail tenu jusque-là par un salarié permanent, l’employeur recherchera dans l’établissement, puis dans l’entreprise, puis dans les autres entreprises du groupe, situées en France, dont l’entreprise fait partie, s’il existe un poste disponible – comportant une classification et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux du poste supprimé – où l’intéressé serait susceptible d’être employé après exploitation des possibilités de formation appropriées.

Si, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués à l’alinéa précédent, l’employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d’un salarié permanent entraînant l’occupation d’un emploi disponible d’un niveau ou d’un échelon inférieur, l’intéressé bénéficie des garanties suivantes en cas d’acceptation de cette mutation professionnelle dans l’établissement ou dans l’entreprise, et compte tenu d’une période probatoire déterminée :

Les paragraphes suivants s’appliquent également au projet peu important d’introduction de nouvelles technologies.

1. Le salarié concerné a droit à une indemnité forfaitaire correspondant :

- A. À l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base pour la durée de la première campagne betteravière, en cas de mutation portant sur un emploi et une qualification de campagne dans le cadre de l’activité de l’intéressé liée à l’introduction de la nouvelle technologie. Lors de la seconde campagne betteravière, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de l’écart susvisé.
- B. À l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base calculé sur une durée de six mois à dater de la mutation prononcée s’il s’agit d’un emploi et d’une qualification d’intercampagne (uniquement sucreries) ou non liées à la campagne betteravière (ensemble de l’industrie sucrière). Lors des six mois suivants, le salarié concerné a droit à une indemnité correspondant à la moitié de cet écart.
- C. S’il est âgé de cinquante ans ou plus au moment de la mutation, et après expiration des périodes ci-dessus, à la moitié de l’écart entre l’ancien et le nouveau salaire de base, jusqu’à ce qu’il soit proposé au salarié concerné un poste équivalent ou supérieur à son ancien poste (voir ci-dessous 3).

Pour l’application du 1 ci-dessus, le salaire de base est calculé suivant le taux horaire à l’exclusion de tout autre élément.

2. En cas de licenciement ou de départ à la retraite dans les deux années suivant leur déclassement dans le cadre du présent sous-chapitre et sous réserve d’avoir au moins dix ans d’ancienneté dans l’entreprise, les salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans recevront l’indemnité correspondante calculée suivant les dispositions de l’article 15.301 (alinéas 2 et 3). Le salaire de référence retenu sera le plus avantageux pour le salarié résultant de la comparaison entre celui d’avant et celui d’après le déclassement.

3. En outre, l’intéressé bénéficiera d’une priorité d’accès à un emploi ultérieurement disponible comportant un classement et un salaire équivalents ou supérieurs à ceux de son précédent emploi, et pour lequel il aura montré ses aptitudes, éventuellement après une formation appropriée.

Article 17.201 | *Champ d'application*

Les dispositions ci-dessous ne s'appliquent pas aux salariés embauchés à l'occasion de la réception des betteraves ou de la fabrication du sucre ou à titre temporaire.

Article 17.202 | *Information du comité social et économique*

Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la Direction doit au préalable en informer obligatoirement le comité social et économique. Celui-ci est consulté sur les mesures que la Direction compte prendre, telles que réduction d'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, activité partielle, licenciements collectifs, fermeture. Cette information est communiquée à la commission santé sécurité et conditions de travail le cas échéant.

Article 17.203 | *Baisse d'activité conjoncturelle ou accidentelle*

Les mesures qui suivent sont applicables lorsqu'une baisse d'activité conjoncturelle ou accidentelle de durée limitée affectant la marche des établissements ou de certains secteurs de ceux-ci, contraint à recourir à l'activité partielle.

Ces dispositions ont pour but d'éviter ou de réduire le nombre des licenciements qui seraient sinon indispensables durant les périodes couvertes par la mise en œuvre de l'activité partielle.

Article 17.204 | *Indemnisation des heures chômées*

Les dispositions des articles 17.206 et 17.207 s'appliquent aux heures de travail chômées en dessous de l'horaire hebdomadaire affiché (légalement et conventionnellement : trente-cinq heures) répondant aux conditions prévues pour l'ouverture du droit, dans la limite du nombre d'heures fixé par la loi.

Chacune des heures définies à l'alinéa précédent donnera lieu à une indemnisation égale à 65 % du salaire horaire calculé sur la base du salaire du mois considéré.

En tout état de cause, l'indemnisation totale ne pourra excéder le salaire horaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement travaillé en intercampagne.

Chaque entreprise versera directement aux intéressés le montant de cette indemnisation à la date normale de paie.

Article 17.205 | *Salaire brut d'intercampagne*

Le salaire brut d'intercampagne est ainsi défini :

Il comprend le salaire de base, la prime d'ancienneté, les primes mensuelles s'ajoutant au salaire nominal quels que soient leur appellation et leur mode de calcul, à l'exclusion des primes à caractère aléatoire non garanties ou indemnitaires.

Les éléments de la rémunération relatifs à la campagne de fabrication et faisant l'objet d'un paiement pendant l'intercampagne n'entrent pas dans le calcul du salaire brut d'intercampagne.

Le temps d'activité partielle est assimilé à 65 % du temps de présence pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles subordonnées à une condition de présence.

L'indemnité d'activité partielle est assimilée au salaire pour le calcul des primes ou gratifications autres que mensuelles et qui sont basées sur la rémunération.

L'indemnité d'activité partielle entre pour son montant dans le calcul de l'indemnité de congé payé pour effectuer la comparaison entre le salaire qui aurait été perçu pendant les congés payés et le dixième des sommes gagnées au cours de la période de référence.

Article 17.206 | *Maladie pendant l'activité partielle*

Les salariés en arrêt de travail pour maladie, pendant la période d'activité partielle, quelle que soit la date de l'arrêt de travail, seront indemnisés dans les mêmes conditions que s'ils étaient eux-mêmes en activité partielle.

Article 17.207 | *Activité partielle et congé payé*

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à des périodes de travail effectif (trente-cinq heures par semaine) pour la détermination de la durée du congé payé, du préavis, des indemnités de licenciement, de l'indemnité de départ à la retraite.

Chapitre XVIII Concentrations et licenciements économiques

Licenciements économiques

Article 18.101 | *Licenciement économique*

Avant de procéder au licenciement du personnel, toutes les autres solutions doivent être étudiées.

Article 18.101.1 | *Licenciement économique*

Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera déterminé par l'employeur après consultation du comité social et économique en prenant notamment en compte les critères suivants :

1. Les charges familiales de famille, en particulier celles des parents isolés.
2. L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise.
3. La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés.
4. Les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut privilégier un de ces critères, à condition de tenir compte de l'ensemble des autres critères prévus au présent article.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans les douze mois suivant le licenciement, priorité de réemploi dans un emploi de même nature.

Les entreprises, recherchent des solutions de reclassement sur un emploi équivalent dans l'entreprise et au sein du groupe en France, en liaison avec les intéressés et en informant le CSE.

Article 18.101.2 | *Reclassement extérieur par le biais d'une formation professionnelle*

Lorsqu'il apparaît que le reclassement d'un membre du personnel serait rendu plus aisé par une action de formation professionnelle complémentaire, l'entreprise facilite par les mesures appropriées ouvertes par la loi sur la formation professionnelle, tout spécialement en ce qui concerne la formation de reconversion, l'accès des cours ou stages à l'intéressé. Elle lui verse pendant la durée de ces cours ou stages, dans la limite de six mois, sauf dispositions plus

favorables d'un plan de sauvegarde de l'emploi, un complément de rémunération correspondant à la différence entre son salaire mensuel (d'intercampagne en sucrerie) et les indemnités versées par les organismes publics. Ces dispositions sont applicables aux cours et stages commençant dans un délai de six mois à compter de la notification du licenciement de l'intéressé.

Article 18.101.3 | *Revitalisation du bassin d'emploi*

En cas de restructuration affectant le ou les bassin(s) d'emplois, l'entreprise concernée prend toutes les initiatives propres à le ou les revitaliser en y associant les instances représentatives du personnel.

Ces actions visent à concourir au développement local, en utilisant les réseaux d'entreprise, les initiatives et compétences nationales, régionales et locales qu'elles soient publiques ou privées.

Article 18.102 | *Clause de non-concurrence en cas de licenciement économique*

La clause de non-concurrence ne peut porter que sur 12 mois au maximum.

Le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée.

Son montant correspond à 60 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Mesures particulières applicables au personnel directement concerné par les concentrations ou les modifications d'équipement dans les industries sucrières

L'ensemble des mesures prévues aux articles 18.201 et suivants sont applicables à l'ensemble des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Article 18.201 | *Opération de concentration*

Lorsqu'une sucrerie ou une raffinerie est sur le point d'être l'objet d'une opération de concentration et que, de ce fait, une partie ou la totalité du personnel est susceptible d'être licenciée, le comité social et économique d'entreprise ou le comité social et économique d'établissement et les délégués syndicaux sont tenus informés, dès qu'il est possible, de la mesure envisagée et du délai dans lesquels la fermeture de l'usine doit intervenir.

Toutefois, les employeurs devront, sauf cas exceptionnels, laisser s'écouler un délai minimum de quatre mois entre l'information donnée aux représentants du personnel concernant l'opération en cause et l'envoi des premières lettres de licenciement.

Les membres du personnel visés par les mesures envisagées qui remettraient leur démission au cours de cette période de quatre mois bénéficieraient, dès l'aboutissement de la procédure de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde des emplois, de l'indemnité prévue par les articles 18.204 et 18.205 de la présente convention comme s'ils étaient demeurés à leur poste jusqu'à la date fixée pour la rupture de leur contrat de travail.

Les services départementaux du travail et de l'emploi sont avisés des mesures prévues en même temps que les représentants du personnel.

La direction étudie avec le comité social et économique et les représentants des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, les dispositions à prendre à l'égard des travailleurs appelés à quitter l'usine concentrée et concernant leur reclassement, leur logement, les préavis et les indemnités auxquels ils ont droit, ainsi que les possibilités éventuellement offertes par le fonds national de l'emploi.

Le cadre de ces dispositions est fixé par les articles suivants qui peuvent faire l'objet d'aménagements par voie d'accords particuliers entre la Direction de l'entreprise et les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales de salariés, représentatives conformément aux dispositions légales.

Article 18.202 | *Reclassement par l'entreprise absorbante*

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment à l'occasion d'une fusion-absorption, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 18.203 | *Heures pour recherche d'emploi*

Le préavis de rupture du contrat de travail est applicable à l'égard du personnel licencié visé dans le présent chapitre. Toutefois, les deux heures quotidiennes d'absence autorisée pendant la période du préavis effectivement accompli pour recherche d'emploi, sont portées à trois heures sans diminution du salaire.

Le préavis non exécuté à la demande de l'employeur est néanmoins payé comme temps de travail.

Article 18.204 | *Indemnité de congédiement*

Une indemnité de congédiement est versée :

- aux salariés ayant une ancienneté d'au moins un an dans la profession qui sont licenciés en application des dispositions du présent chapitre. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité de licenciement ;
- aux salariés qui remettent leur démission dans les conditions de l'article 18.201 alinéa 3 de la présente convention.

Article 18.205 | *Montant de l'indemnité de congédiement*

L'indemnité de congédiement est égale, sur la base des douze derniers mois travaillés, à :

- 1/2 mois pour une ancienneté dans la profession d'un an révolu à 2 ans ;
- 2/3 de mois pour une ancienneté dans la profession de 2 ans révolus à 5 ans ;
- 3/4 de mois pour une ancienneté dans la profession de 5 ans révolus à 8 ans ;
- 5/6 de mois pour une ancienneté dans la profession de 8 ans révolus à 10 ans ;
- 1 mois pour une ancienneté dans la profession de 10 ans révolus.

Ensuite, complément de 1/12 de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession à partir de la onzième année.

L'indemnité de congédiement bénéficie des majorations pour âges prévues aux articles 24.104, 30.104 et 37.106 de la présente convention, relatifs aux indemnités de licenciement.

Le salaire de référence servant à la détermination de l'indemnité de congédiement est celui prévu à l'article 15.301 alinéa 2 de la présente convention.

Article 18.206 | *Cumul*

Dans le cas où une entreprise conclurait avec les organisations syndicales de salariés un accord plus favorable relatif à un licenciement collectif et concernant une opération particulière de concentration ou de modernisation, cet accord sera valable, et appliqué sans qu'il y ait cumul avec les dispositions du présent chapitre.

Partie concernant le personnel « ouvriers et employés »

Chapitre I^{er} Période d'essai

Article 19.101 | Période d'essai

La durée initiale de la période d'essai n'excède pas :

- 1 mois pour les salariés des classes 1, 2 et 3 ;
- 2 mois pour les salariés de la classe 4.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence.

Pendant ce délai, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 24.103.

Chapitre II Rémunérations

Article 20.101 | Rémunérations

En sucrerie, en aucun cas, les salariés ne peuvent recevoir pendant la période de fabrication un salaire horaire inférieur à celui qu'ils ont en intercampagne.

Les salariés qui remplissent en sucrerie les fonctions d'agent de maîtrise pendant la campagne sucrière, conservent leur position hiérarchique pendant l'intercampagne s'ils dirigent alors une équipe comptant en plus d'eux-mêmes au moins trois ouvriers dont un qualifié ou spécialisé.

Chapitre III Travaux incommodes, dangereux ou insalubres

Article 21.101 | Majorations

Les travaux incommodes, dangereux ou insalubres font l'objet, dans chaque entreprise ou établissement, d'un état des lieux communiqué à la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique ou, à défaut d'une telle commission, au comité social et économique.

Une synthèse de ces travaux est faite par le SNFS et est présentée aux représentants des salariés au cours de la réunion d'information et d'échange sur la santé et la sécurité.

Après avis de ce groupe d'échange, une liste est validée en commission paritaire nationale afin d'y indiquer le niveau de la majoration correspondante.

La majoration, en pourcentage du salaire de base, est versée au *pro rata temporis* de la réalisation des dits travaux.

Ces majorations peuvent être modulées par avenant aux accords d'entreprise ou d'établissement si des conditions nouvelles aggravent ou réduisent l'inconfort ou la salissure.

L'évaluation des risques doit permettre par tous les moyens d'assurer aux salariés une meilleure sécurité au travail. Dans la mesure où des travaux dits dangereux seraient à réaliser les mesures de protections appropriées (collectives et/ou individuelles) seraient mises en place après, avoir procédé à ladite évaluation des risques, afin d'éviter l'exposition des salariés.

Article 21.102 | Douches

Pour les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, des douches sont mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal de ses heures de travail sans être pris en compte dans la durée du travail effectif.

Chapitre IV Congés

Article 22.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés », sont les suivants :

- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche) ces congés d'ancienneté deviennent :

- 1 jour pour cinq ans de travail en continu ;
- 2 jours pour dix ans de travail en continu ;
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu ;
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

Article 22.102 | Prolongation de la durée des congés pour délai de route

Les salariés dont le conjoint ou les enfants à charge ont leur résidence principale hors du territoire métropolitain ont la possibilité de prolonger leur congé principal annuel de deux jours de délai de route (aller-retour) non rémunérés. Ces deux journées sont comptées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés de l'année suivante.

Chapitre V Indemnité de départ à la retraite

Article 23.101 | Montant de l'indemnité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.104 figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « Ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

Article 23.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 24.101 | Préavis en cas de démission

La durée du préavis, en cas de démission, est de :

- 15 jours de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 1 et 2 ;

- 1 mois de travail effectif pour les ouvriers et employés des classes 3 et 4 ;
- à compter du lendemain de la notification de la démission.

Article 24.102 | *Préavis en cas de licenciement*

En cas de licenciement ouvrant droit à préavis, la durée de celui-ci est de 1 mois de travail effectif à compter du lendemain de la notification du licenciement.

Ce préavis est porté à 2 mois en cas de licenciement d'un salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans.

Article 24.103 | *Heures de recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis effectivement accomplie, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures peuvent éventuellement être groupées sur la demande de l'intéressé.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, ces heures sont indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Article 24.104 | *Indemnité de licenciement*

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié au jour de la rupture du contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'un an révolu et inférieure à deux ans ;
- 1,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de deux ans révolus et inférieure à cinq ans ;
- 2,00 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de cinq ans révolus et inférieure à huit ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de huit ans révolus et inférieure à dix ans ;
- 2,50 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de dix ans révolus.

Ensuite, complément d'un tiers de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise à partir de la 11^e année.

Cette indemnité est majorée :

- de 15 % lorsque l'intéressé est âgé de cinquante à cinquante-cinq ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
- de 25 % si cet âge est compris entre cinquante-cinq et l'âge auquel l'intéressé est en droit de faire valoir sa retraite au taux plein de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole.

Partie concernant le personnel « agents de maîtrise et techniciens »

Chapitre I^{er} Conditions particulières

Article 25.101 | *Secret professionnel*

L'agent de maîtrise ou technicien est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 25.102 | *Clause de non-concurrence*

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties. Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non-concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Chapitre II Période d'essai

Article 26.101 | *Période d'essai*

La durée initiale de la période d'essai n'excède pas :

- deux mois de travail effectif pour les salariés des classes 5 et 6 ;
- trois mois pour les salariés de la classe 7.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai :

- par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
 - 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
 - deux semaines après un mois de présence ;
 - un mois après trois mois de présence.

Pendant ce délai, des autorisations d'absence pour recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées dans les conditions précisées à l'article 30.102.

Chapitre III Rémunérations

Article 27.101 | *Remplacement temporaire*

Lorsqu'un agent de maîtrise ou un technicien remplace temporairement un salarié sur un poste de position supérieure au sien et à la condition qu'il effectue seul de façon normale le travail du remplacé dans sa totalité, après validation de la hiérarchie, il perçoit, en plus de ses appointements habituels un complément égal à la différence entre le salaire minimum de la classe du poste tenu par le salarié remplacé, garanti par la convention collective et son salaire réel.

Le calcul de ce complément est effectué *pro rata temporis* pour la durée de la période de remplacement.

L'agent de maîtrise ou technicien qui a fait un remplacement valable d'une durée égale à 6 mois peut bénéficier d'une priorité pour occuper le poste dont il a assuré l'intérim si ce poste vient à être vacant. Cette notion s'étend sur une période de 3 ans à compter du premier remplacement.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer au maximum un an dans le cas de longue maladie et de congé de maternité, et au maximum 3 ans dans le cas de congé parental d'éducation.

Article 27.102 | Douches

Pour les travaux insalubres ou salissants dont la liste est fixée par arrêté, des douches sont mises à la disposition des salariés. Le temps passé à la douche est rémunéré en pourcentage du salaire de base au tarif normal de ses heures de travail sans être pris en compte dans et est sans effets sur la durée du travail effectif.

Chapitre IV Congés

Article 28.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté, prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés », sont les suivants :

- 1 jour pour huit ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour treize ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour dix-huit ans d'ancienneté dans la profession.

Si, compte non tenu des campagnes sucrières, l'intéressé travaille en continu (régime qui conduit le salarié à prendre, suivant un rythme prévu, son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche), ces congés d'ancienneté deviennent :

- 1 jour pour cinq ans de travail en continu ;
- 2 jours pour dix ans de travail en continu ;
- 3 jours pour quinze ans de travail en continu ;
- 4 jours pour vingt ans de travail en continu.

Chapitre V Indemnité de départ à la retraite

Article 29.101 | Montant de l'indemnité

L'indemnité de départ à la retraite, prévue par l'article 15.104 figure en annexe X à la présente convention collective.

Les années d'ancienneté s'entendent au sens de l'article 8.104 « ancienneté dans la profession » et sont des années révolues.

Article 29.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 30.101 | Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à préavis, le préavis réciproque entre les parties est fixé à deux mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;

- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Si la rupture du contrat de travail intervient du fait de l'employeur, le préavis est porté à :

- 3 mois après deux ans d'ancienneté^[1] dans la profession ;
- 3,5 mois après quinze ans d'ancienneté^[1] dans la profession ;
- 4 mois après vingt ans d'ancienneté^[1] dans la profession.

Article 30.102 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'agent de maîtrise ou technicien est autorisé à s'absenter, afin de rechercher un nouvel emploi, pendant une durée totale de cinquante heures par mois à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

Article 30.103 | Indemnité de licenciement après déclassement

Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité d'agent de maîtrise ou de technicien, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

Article 30.104 | Indemnité de licenciement

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'un an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,25 mois pour une ancienneté de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans révolus.

Elle est ensuite majorée d'un tiers de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser 10,5 mois.

À partir de trente ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des industries sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois pour les salariés âgés de cinquante-cinq à soixante-cinq ans.

[1] Tel que prévu à l'article 8.104 de la CCN.

Partie concernant le personnel « ingénieurs et cadres »

Chapitre I^{er} Conditions particulières

Article 31.101 | Notification de l'engagement

Chaque engagement est confirmé par une lettre ou un contrat d'engagement dans lequel sont indiqués notamment la date d'entrée en service, la fonction, ainsi que le ou les lieux où elle s'exercera, la position hiérarchique, les attributions, la classe du poste tenu par l'intéressé, ses appointements et les conditions particulières fixées au moment de l'engagement.

En cas de changement de fonction entraînant un changement de position hiérarchique, la modification intervenue fait l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

Article 31.102 | Secret professionnel

L'ingénieur ou cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions, et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie ou l'a employé.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie (ou qui l'a employé) et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

Article 31.103 | Clause de non-concurrence

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui les justifient. Elles interdisent au salarié quittant l'entreprise d'aller se placer dans une autre entreprise de la profession. L'interdiction de concurrence, pour être valable, doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties. Elle ne joue pas au cas où la rupture du contrat de travail est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise.

Elle ne peut porter que sur 12 mois au maximum, et le salarié reçoit en contrepartie, une indemnité annuelle, versée mensuellement au prorata du délai pendant lequel cette clause est utilisée, correspondant à 50 % des salaires toutes rémunérations confondues des douze derniers mois.

Lorsque le contrat de travail qui comporte une clause de non-concurrence est rompu, l'employeur informe par écrit le salarié dans le délai de quinze jours suivant la notification de la rupture, de son intention ou non de renoncer à l'application de cette clause.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due, en cas de violation de l'interdiction par l'intéressé, sans préjudice des dommages-intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Chapitre II Période d'essai

Article 32.101 | Période d'essai

Au regard de la nature des emplois occupés par les ingénieurs et cadres, la durée initiale de la période d'essai est fixée à quatre mois de travail effectif.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, par écrit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour une durée au plus égale à la durée initiale de la période d'essai.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et un mois ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Pendant ce préavis, des autorisations d'absence pour la recherche d'un nouvel emploi peuvent être accordées à raison de deux heures par jour.

En sucrerie, pendant la période de fabrication, ces autorisations d'absence ne sont accordées que dans le cas où l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur. Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence peuvent être groupées compte tenu des nécessités du service auquel il appartient.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements : dans le cas où elles ne sont pas utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

L'ingénieur ou cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions des trois alinéas ci-dessus.

Chapitre III Durée du travail et rémunération

Article 33.101 | Horaire de travail

Les tâches confiées aux ingénieurs et cadres doivent être établies de façon qu'ils les exécutent normalement dans le cadre des dispositions de l'article 7.106 de la présente convention.

Article 33.102 | Appointements

Les appointements des ingénieurs et cadres sont forfaitaires. Le forfait doit tenir compte des mesures prévues à l'article 7.106 de la présente convention.

Chapitre IV Congés

Article 34.101 | Congés d'ancienneté

Les congés d'ancienneté prévus dans le cadre du chapitre XI « Congés » sont les suivants :

- 1 jour pour cinq ans d'ancienneté dans la profession ;
- 2 jours pour dix ans d'ancienneté dans la profession ;
- 3 jours pour quinze ans d'ancienneté dans la profession ;
- 4 jours pour vingt ans d'ancienneté dans la profession.

Chapitre V Frais de déménagement

Article 35.101 | Frais de déménagement

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et personne à charge au sens fiscal) sont pris en charge par l'employeur.

Chapitre VI Indemnité de départ à la retraite

Article 36.101 | Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 15.104 est d'un mois pour cinq ans d'ancienneté dans la profession.

Elle est ensuite majorée d'un cinquième de mois par année d'ancienneté supplémentaire dans la profession. Elle est plafonnée à sept mois (correspondant à trente-cinq ans d'ancienneté dans la profession).

Article 36.102 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est celui défini à l'article 15.301 (alinéas 2 et 3) de la présente convention.

Chapitre VII Rupture du contrat de travail

Article 37.101 | Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, ouvrant droit à préavis, le préavis réciproque entre les parties est fixé à trois mois de travail effectif à compter :

- de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié ;
- de la notification de la démission ou de la date de la première présentation de la lettre recommandée si celle-ci est notifiée par ce moyen.

Pour les ingénieurs et cadres débutants ayant moins d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée à un mois.

Si la rupture intervient du fait de l'employeur, la durée du préavis ci-dessus est portée à :

- 5 mois de travail effectif après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 mois de travail effectif après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 37.102 | Démission

La démission est notifiée par l'ingénieur ou cadre par tout moyen à sa convenance permettant de constater sa volonté claire et non équivoque de démissionner.

Il doit préciser la date souhaitée de la rupture du contrat de travail.

Article 37.103 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ingénieur ou cadre est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi pendant une durée totale de cinquante heures par mois, à raison de deux heures par jour.

Sur demande de l'intéressé, ces heures d'absence autorisée peuvent être groupées mois par mois.

Les appointements ne sont pas réduits du fait de ces absences.

Article 37.104 | Indemnité de licenciement après déclassement

Au cas où un salarié est licencié dans un délai de trois ans suivant un changement d'emploi lui ayant fait perdre sa qualité de cadre, il bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à celle qu'il aurait acquise s'il n'avait pas été déclassé.

Cette disposition ne joue pas lorsque le déclassement ou le licenciement est intervenu par suite d'une faute professionnelle grave ou lourde.

Article 37.105 | *Départ en cours de préavis*

Lorsqu'un ingénieur ou cadre est licencié, l'employeur doit le laisser partir en cours de préavis, si l'intéressé justifie qu'il doit prendre un nouvel emploi avant l'expiration dudit délai de préavis.

Dans ce cas, l'employeur est dégagé de l'obligation de verser le complément de préavis restant à courir.

Article 37.106 | *Indemnité licenciement*

L'indemnité est fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié licencié au jour de la rupture de son contrat de travail. Elle est égale à :

- 0,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise d'1 an révolu et inférieure à 2 ans ;
- 1,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 ans révolus et inférieure à 5 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 5 ans révolus et inférieure à 8 ans ;
- 2,5 mois pour une ancienneté dans l'entreprise de 8 ans révolus et inférieure à 10 ans.

Elle est ensuite majorée d'un demi-mois (0,5 mois) par année d'ancienneté supplémentaire dans l'entreprise sans pouvoir dépasser, au total 15 mois.

À partir de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, le cas échéant, des temps de travail passés par l'intéressé dans d'autres entreprises des professions sucrières.

Les indemnités de licenciement figurant ci-dessus sont majorées de :

- 25 % lorsque l'intéressé est âgé de 45 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 40 % lorsque l'intéressé est âgé de 50 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 55 % lorsque l'intéressé est âgé de 55 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 65 % lorsque l'intéressé est âgé de 60 ans révolus à la date de la rupture du contrat de travail.

Au surplus, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à deux mois pour les salariés âgés de 55 à 65 ans.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le salaire de référence comprend, au prorata du temps passé et dans les conditions de leur attribution, les indemnités et gratifications collectives ou individuelles liées au contrat de travail.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Système de classification

I.1. Définition des critères classants

Il est prévu cinq critères classants ci-après définis.

Chaque critère classant est défini par 7 degrés qui représentent une échelle croissante d'exigence.

Connaissance, technicité et expérience

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire nécessaires à mettre en œuvre pour tenir le poste quels que soient leurs modes d'acquisition, formation initiale ou continue, VAE, CQP (dont le niveau d'éducation nationale sera spécifié pour chaque CQP), pratique professionnelle..., que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

Degré 1 : le poste nécessite des notions de lecture, écriture et calcul. Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation de 15 jours au plus. Ils requièrent la compréhension de consignes simples orales et/ou écrites.

Degré 2 : le poste nécessite des connaissances élémentaires en relation directe avec le poste (niveau 6 éducation nationale – brevet des collèges). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à un mois. Ils requièrent la compréhension des modes opératoires.

Degré 3 : le poste nécessite des connaissances techniques en relation directe avec le poste (niveau 5 éducation nationale – CAP). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 3 mois. Les problèmes rencontrés sont facilement identifiables et les solutions existent.

Degré 4 : le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles en relation avec le poste et son environnement (niveau 4 éducation nationale – bac professionnel ou général). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux variés, l'identification de problèmes diversifiés et la proposition de solutions parmi celles existantes.

Degré 5 : le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles approfondies en relation avec le poste et son environnement (niveaux 3 et 2 éducation nationale – DUT/BTS/ licence). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux complexes ou de missions diversifiées. La résolution des problèmes rencontrés repose d'abord sur une recherche puis sur une éventuelle adaptation de solutions existantes.

Degré 6 : le poste nécessite des connaissances techniques et théoriques variées (niveaux 2 et 1 éducation nationale – maîtrise/master). Il repose sur la maîtrise de l'enchaînement de travaux et/ou missions complexes et diversifiées acquise par l'expérience. Les problèmes rencontrés sont complexes, les solutions à apporter sont éventuellement à créer.

Degré 7 : le poste nécessite des connaissances approfondies de techniques et théories complexes et variées (niveau 1 éducation nationale – grandes écoles, DEA, DESS). Il requiert au minimum 5 années d'expérience dans la conduite de projets pour contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.

Autonomie

C'est la marge de manœuvre dont dispose le salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail dans le cadre du poste.

Degré 1 : les modes opératoires doivent être respectés et les moyens mis à disposition, correctement utilisés.

Degré 2 : les modes opératoires laissent une liberté d'appréciation dans l'enchaînement des tâches ou dans la présentation de leurs résultats.

Degré 3 : les procédures sont générales et offrent une latitude d'action permettant de s'organiser et d'anticiper les problèmes éventuels.

Degré 4 : les procédures sont générales et nécessitent la conception et la mise en œuvre d'un plan d'activité impliquant un ou plusieurs postes.

Degré 5 : l'autonomie réside dans le choix des corrections à apporter face aux dysfonctionnements et la participation à la définition des objectifs dans le cadre de la réalisation d'une ou plusieurs missions.

Degré 6 : l'autonomie réside dans l'apport de solutions nouvelles globales, la fixation d'objectifs et l'analyse de leurs conséquences. Le suivi est réalisé sur l'atteinte des objectifs et la manière dont les résultats sont obtenus.

Degré 7 : l'activité s'exerce dans le cadre d'une très large autonomie permettant de définir les orientations et les axes stratégiques de l'entreprise. Le suivi porte sur l'ensemble des résultats globaux.

Communication

C'est la nécessité dans le cadre du poste de communiquer tant en interne qu'en externe.

Degré 1 : le poste nécessite une discussion et des échanges simples adaptés aux situations de travail et à leur environnement proche.

Degré 2 : le poste nécessite la collecte, l'analyse et la reformulation des informations par rapport aux situations de travail.

Degré 3 : le poste nécessite une capacité d'argumentation, pour inciter à des échanges et à la mise en place d'actions.

Degré 4 : le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes et/ou notes à partir de l'utilisation de techniques de communication. L'argumentation est orale devant un groupe restreint.

Degré 5 : le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes, notes et directives à partir de l'utilisation de techniques de communication. La présentation est orale devant un public élargi.

Degré 6 : le poste nécessite de mener des négociations dans l'intérêt de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

Degré 7 : le poste nécessite de représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité, et la capacité à faire adhérer aux grandes orientations de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

Gestion des moyens

Selon les degrés, ce critère renvoie à la gradation et à la gestion des moyens définis pour tenir le poste. Les moyens sont de deux ordres : moyens humains (management) et moyens techniques.

Degré 1 : les moyens techniques mis à disposition et leur utilisation sont définis par un poste d'un niveau hiérarchique supérieur.

Degré 2 : le poste requiert de faire un choix parmi les moyens techniques mis à disposition.

Degré 3 : le poste requiert de choisir parmi les moyens techniques existants, éventuellement d'en proposer l'aménagement ou d'animer techniquement l'intervention de quelques personnes.

Degré 4 : le poste requiert la mise en place de moyens de progrès, le conseil et l'animation technique d'un groupe de personnes intervenant dans le périmètre du poste.

Degré 5 : le poste requiert de définir et mettre en place de nouveaux moyens techniques et de gérer les moyens humains.

Degré 6 : le poste requiert de définir et d'arbitrer entre les différents moyens techniques et humains proposés et d'organiser les modalités de suivi.

Degré 7 : le poste requiert de veiller aux équilibres généraux et d'affecter des moyens techniques et humains.

Contributions/impacts

Les apports du poste se mesurent par l'influence, sur tout ou partie de l'entreprise, des décisions ou actions prises à travers :

- le temps nécessaire pour apprécier leurs effets ;
- l'étendue de leurs effets.

Degré 1 : les apports sont immédiatement mesurables et strictement limités au périmètre du poste.

Degré 2 : les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur les postes amont et/ou aval du poste tenu.

Degré 3 : les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur le fonctionnement de l'atelier, du service ou du secteur.

Degré 4 : les apports, pour être mesurables, demandent un temps d'analyse et ont une influence sur le fonctionnement de plusieurs ateliers, services ou secteurs.

Degré 5 : la mesure des apports s'effectue sur le moyen terme. Les décisions ont une influence sur plusieurs ateliers, services ou secteurs de l'établissement ou de l'entreprise.

Degré 6 : les missions s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen et long terme. Elles ont une influence déterminante sur l'établissement ou l'entreprise (budget, chiffres d'affaires, effectif, gestion d'informations, gestion de projets...).

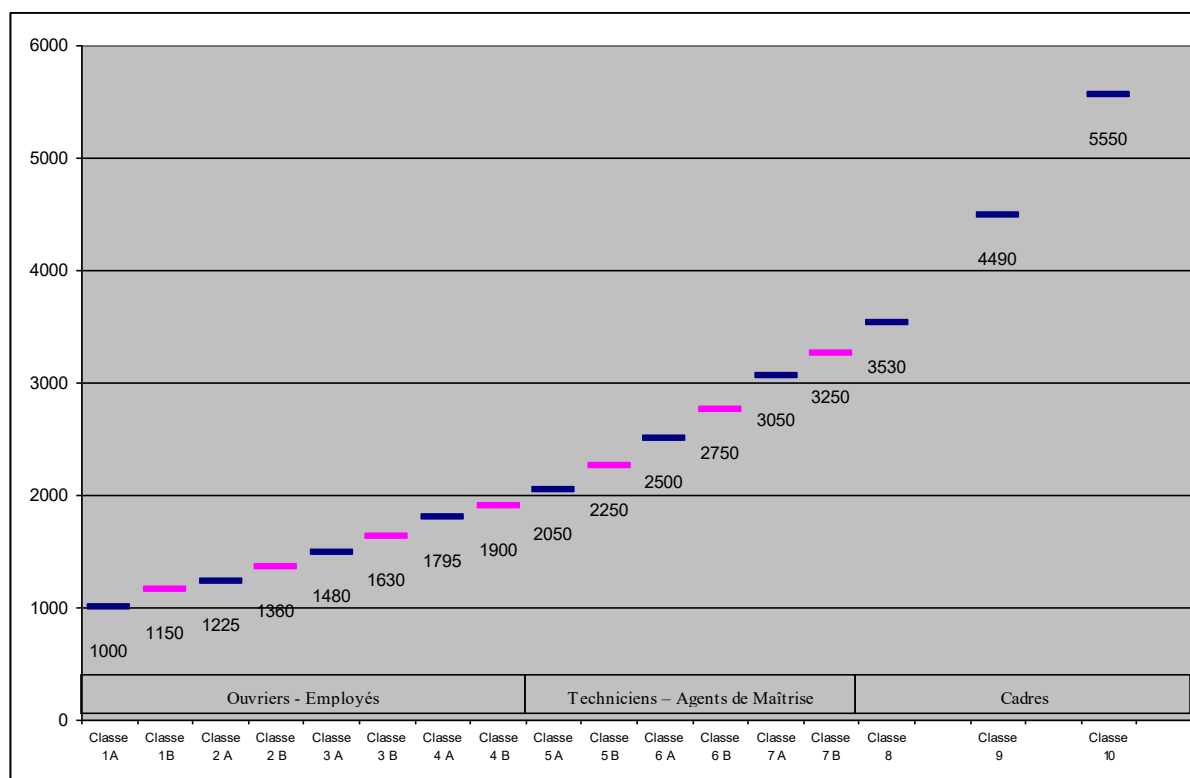
Degré 7 : les missions ont une influence déterminante sur l'ensemble de l'entreprise. Les choix ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise ont des implications importantes, notamment économiques et sociales, à moyen et long terme.

I.2. Grille de cotation

Degré	Connaissance technicité expérience	Autonomie	Communication	Gestion des moyens	Contributions	Total
1	200	200	200	200	200	1 000
2	275	275	275	275	275	1 375
3	380	380	380	380	380	1 900
4	530	530	530	530	530	2 650
5	730	730	730	730	730	3 650
6	1 010	1 010	1 010	1 010	1 010	5 050
7	1 400	1 400	1 400	1 400	1 400	7 000

I.3. Grille de classes

Points



Annexe II Polyvalence

La branche reconnaît la polyvalence *de facto* selon trois types possibles :

- Organisationnelle : organisation interne à l'entreprise qui regroupe différentes activités dans un même poste. Dans ce cas la polyvalence fait partie du poste et est prise en compte dans la pesée de celui-ci. Il s'agit donc de la prise en compte de l'évolution des postes liée à l'évolution des organisations.
- Structurelle : poste occupé en campagne différent du poste contractuel (inter campagne). Dans ce cas la polyvalence est prise en compte par le fait que chacun des postes fait l'objet d'une pesée et que le salarié est rémunéré en fonction de chacun des postes tenus. Si exceptionnellement le poste de campagne était d'une classe inférieure à celle de son poste d'intercampagne, il serait fait application de l'article 22.101 de la convention collective.
- Opérationnelle : capacité individuelle à tenir effectivement différents postes après période de formation et validation par la hiérarchie. Dans ce cas cette polyvalence ne peut être prise en compte dans le système de classifications puisqu'elle est liée à la personne et non au poste. L'entreprise doit alors, au terme d'une négociation, reconnaître cette forme de polyvalence à partir de son système de rémunération.

La reconnaissance de ce mode de polyvalence par la hiérarchie entraîne, à défaut de mesures au moins équivalentes, l'attribution d'une prime brute versée dans les conditions suivantes :

1. Dans le cas où la hiérarchie valide qu'un salarié est capable d'être polyvalent (par formation ou expérience), il lui est attribué une prime dont le montant figure en annexe n° III de la convention collective (prime 1). Cette prime est payée lors de la validation par la hiérarchie de la capacité à tenir le poste.
2. Dans le cas où un salarié est appelé à tenir effectivement, de façon habituelle^[1] différents postes, il lui est attribué une prime annuelle dont le montant figure en annexe n° III de la convention collective (prime 2 pour la première année [qui s'ajoute à la prime 1] ou prime 3 pour les années suivantes).

Les mesures ci-dessus ne peuvent en aucun cas se cumuler avec les mesures collectives ou individuelles qui auraient pu être appliquées ou qui pourraient l'être par les entreprises pour la prise en compte de la polyvalence des salariés concernés, définie selon les activités par chaque entreprise.

Les montants résultants de l'application des mesures collectives ou individuelles prises par les entreprises ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux montants des présentes mesures conventionnelles.

[1] Couverture de la totalité de la durée d'un poste de travail (de la prise de consignes à la passation des consignes au suivant) 12 fois par an.

Annexe III Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} janvier 2008

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	16 638,38 €
	1 – niveau B	16 955,00 €
	2 – niveau A	17 345,00 €
	2 – niveau B	17 813,00 €
	3 – niveau A	18 365,00 €
	3 – niveau B	19 008,00 €
	4 – niveau A	19 749,00 €
	4 – niveau B	20 598,00 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	21 566,00 €
	5 – niveau B	22 666,00 €
	6 – niveau A	23 913,00 €
	6 – niveau B	25 324,00 €
	7 – niveau A	26 919,00 €
	7 – niveau B	28 723,00 €
Cadres	8	30 762,00 €
	9	36 914,00 €
	10	46 143,00 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 285,00 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	23 000,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	32 000,00 €
Cadre supérieur	60 000,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	4,59 €
– poste de plus de 8 heures	5,87 €

Prime de vacances	370,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence	
1. validation de la formation la première année	150,00 €
2. exercice de la polyvalence la première année	150,00 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	300,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2008

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 137,53 €
	1 – niveau B	17 463,65 €
	2 – niveau A	17 865,35 €
	2 – niveau B	18 347,39 €
	3 – niveau A	18 915,95 €
	3 – niveau B	19 578,24 €
	4 – niveau A	20 341,47 €
	4 – niveau B	21 215,94 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	22 212,98 €
	5 – niveau B	23 345,98 €
	6 – niveau A	24 630,39 €
	6 – niveau B	26 083,72 €
	7 – niveau A	27 726,57 €
	7 – niveau B	29 584,69 €
Cadres	8	31 684,86 €
	9	38 021,42 €
	10	47 527,29 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 325,00 € pour 152,25 heures.

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	23 690,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	32 960,00 €
Cadre supérieur	61 800,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	4,73 €
– poste de plus de 8 heures	6,05 €

Prime de vacances	382,25 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
4. validation de la formation la première année	154,50 €
5. exercice de la polyvalence la première année	154,50 €
6. exercice de la polyvalence les années suivantes	309,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juin 2010

(M.A.J. avenant du 7 juin 2010.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 565,97 €
	1 – niveau B	17 900,24 €
	2 – niveau A	18 311,98 €
	2 – niveau B	18 806,07 €
	3 – niveau A	19 388,85 €
	3 – niveau B	20 067,70 €
	4 – niveau A	20 850,01 €
	4 – niveau B	21 746,34 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	22 768,30 €
	5 – niveau B	23 929,63 €
	6 – niveau A	25 246,15 €
	6 – niveau B	26 735,81 €
	7 – niveau A	28 419,73 €
	7 – niveau B	30 324,31 €
Cadres	8	32 476,98 €
	9	38 971,96 €
	10	48 715,47 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 352,62 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	24 290,00 €
Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie)	33 790,00 €
Cadre supérieur	63 350,00 €

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,00 €
– poste de plus de 8 heures	6,30 €

Prime de vacances	400,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
7. validation de la formation la première année	158,50 €
8. exercice de la polyvalence la première année	158,50 €
9. exercice de la polyvalence les années suivantes	317,00 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2011

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	17 917,29 €
	1 – niveau B	18 258,24 €
	2 – niveau A	18 678,22 €
	2 – niveau B	19 182,19 €
	3 – niveau A	19 776,63 €
	3 – niveau B	20 469,05 €
	4 – niveau A	21 267,01 €
	4 – niveau B	22 181,27 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	23 223,67 €
	5 – niveau B	24 408,22 €
	6 – niveau A	25 751,07 €
	6 – niveau B	27 270,53 €
	7 – niveau A	28 988,12 €
	7 – niveau B	30 930,80 €
Cadres	8	33 126,52 €
	9	39 751,40 €
	10	49 689,78 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 379,67 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	24 775,80 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	34 465,80 €
Cadre supérieur	64 617,00 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,10 €
– poste de plus de 8 heures	6,43 €

Prime de vacances	440,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
10. validation de la formation la première année	161,67 €
11. exercice de la polyvalence la première année	161,67 €
12. exercice de la polyvalence les années suivantes	323,34 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2012

(M.J.A. avenant du 8 février 2012.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 275,64 €
	1 – niveau B	18 623,41 €
	2 – niveau A	19 051,78 €
	2 – niveau B	19 565,84 €
	3 – niveau A	20 172,16 €
	3 – niveau B	20 878,45 €
	4 – niveau A	21 692,35 €
	4 – niveau B	22 624,90 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	23 688,15 €
	5 – niveau B	24 896,38 €
	6 – niveau A	26 266,10 €
	6 – niveau B	27 815,94 €
	7 – niveau A	29 567,88 €
	7 – niveau B	31 549,42 €
Cadres	8	33 789,05 €
	9	40 546,43 €
	10	50 683,58 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 403,75 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'accord).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 271,30 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	35 155,10 €
Cadre supérieur	65 909,35 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,20 €
– poste de plus de 8 heures	6,56 €

Prime de vacances	449,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
13. validation de la formation la première année	164,90 €
14. exercice de la polyvalence la première année	164,90 €
15. exercice de la polyvalence les années suivantes	329,80 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mars 2013

(M.J.A. avenant du 27 février 2013.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 568,05 €
	1 – niveau B	18 921,38 €
	2 – niveau A	19 356,61 €
	2 – niveau B	19 878,89 €
	3 – niveau A	20 494,91 €
	3 – niveau B	21 212,51 €
	4 – niveau A	22 039,43 €
	4 – niveau B	22 986,90 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 067,16 €
	5 – niveau B	25 294,72 €
	6 – niveau A	26 686,36 €
	6 – niveau B	28 261,00 €
	7 – niveau A	30 040,97 €
	7 – niveau B	32 054,21 €
Cadres	8	34 329,67 €
	9	41 195,14 €
	10	51 494,52 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 435,72 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 675,64 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	35 717,58 €
Cadre supérieur	66 963,90 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,28 €
– poste de plus de 8 heures	6,66 €

Prime de vacances	456,18 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
16. validation de la formation la première année	167,54 €
17. exercice de la polyvalence la première année	167,54 €
18. exercice de la polyvalence les années suivantes	335,08 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} avril 2014

(M.J.A. avenant du 2 avril 2014.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 790,87 €
	1 – niveau B	19 148,44 €
	2 – niveau A	19 588,89 €
	2 – niveau B	20 117,44 €
	3 – niveau A	20 740,85 €
	3 – niveau B	21 467,06 €
	4 – niveau A	22 303,90 €
	4 – niveau B	23 262,74 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 355,97 €
	5 – niveau B	25 598,26 €
	6 – niveau A	27 006,60 €
	6 – niveau B	28 600,13 €
	7 – niveau A	30 401,46 €
	7 – niveau B	32 438,86 €
Cadres	8	34 741,63 €
	9	41 689,48 €
	10	52 112,45 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 450,94 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	25 983,75 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	36 146,19 €
Cadre supérieur	67 767,47 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,35 €
– poste de plus de 8 heures	6,74 €

Prime de vacances	461,66 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
19. validation de la formation la première année	169,55 €
20. exercice de la polyvalence la première année	169,55 €
21. exercice de la polyvalence les années suivantes	339,10 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2016

(M.J.A. avenant du 26 avril 2016.)

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	18 990,87 €
	1 – niveau B	19 348,44 €
	2 – niveau A	19 788,89 €
	2 – niveau B	20 318,61 €
	3 – niveau A	20 948,26 €
	3 – niveau B	21 681,73 €
	4 – niveau A	22 526,94 €
	4 – niveau B	23 495,37 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	24 599,53 €
	5 – niveau B	25 854,24 €
	6 – niveau A	27 276,66 €
	6 – niveau B	28 886,13 €
	7 – niveau A	30 705,48 €
	7 – niveau B	32 763,25 €
Cadres	8	35 089,04 €
	9	42 106,38 €
	10	52 633,58 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 472,26 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	26 243,59 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	36 507,65 €
Cadre supérieur	68 445,14 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,40 €
– poste de plus de 8 heures	6,81 €

Prime de vacances	466,27 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
22. validation de la formation la première année	171,24 €
23. exercice de la polyvalence la première année	171,24 €
24. exercice de la polyvalence les années suivantes	342,49 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2018

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 372,51 €
	1 – niveau B	19 737,26 €
	2 – niveau A	20 186,57 €
	2 – niveau B	20 726,93 €
	3 – niveau A	21 369,23 €
	3 – niveau B	22 117,45 €
	4 – niveau A	22 979,64 €
	4 – niveau B	23 967,53 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 093,88 €
	5 – niveau B	26 373,81 €
	6 – niveau A	27 824,81 €
	6 – niveau B	29 466,63 €
	7 – niveau A	31 322,53 €
	7 – niveau B	33 421,66 €
Cadres	8	35 794,19 €
	9	42 952,55 €
	10	53 691,30 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 504,23 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	26 770,98 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	37 241,31 €
Cadre supérieur	69 820,61 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,51 €
– poste de plus de 8 heures	6,95 €

Prime de vacances	475,65 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
25. validation de la formation la première année	174,69 €
26. exercice de la polyvalence la première année	174,69 €
27. exercice de la polyvalence les années suivantes	349,37 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2020

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 722,76 €
	1 – niveau B	20 094,11 €
	2 – niveau A	20 551,54 €
	2 – niveau B	21 101,68 €
	3 – niveau A	21 755,59 €
	3 – niveau B	22 517,33 €
	4 – niveau A	23 395,12 €
	4 – niveau B	24 400,87 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 547,57 €
	5 – niveau B	26 850,64 €
	6 – niveau A	28 327,89 €
	6 – niveau B	29 999,39 €
	7 – niveau A	31 888,84 €
	7 – niveau B	34 025,92 €
Cadres	8	36 441,35 €
	9	43 729,13 €
	10	54 662,04 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 545,34 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	27 255,00 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	37 914,64 €
Cadre supérieur	71 082,97 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,61 €
– poste de plus de 8 heures	7,07 €

Prime de vacances	485,00 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	178,20 €
2. exercice de la polyvalence la première année	178,20 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	356,39 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2021

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	19 880,54 €
	1 – niveau B	20 254,87 €
	2 – niveau A	20 715,95 €
	2 – niveau B	21 270,49 €
	3 – niveau A	21 929,63 €
	3 – niveau B	22 697,47 €
	4 – niveau A	23 582,28 €
	4 – niveau B	24 596,07 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	25 751,96 €
	5 – niveau B	27 065,45 €
	6 – niveau A	28 554,51 €
	6 – niveau B	30 239,38 €
	7 – niveau A	32 143,96 €
	7 – niveau B	34 298,13 €
Cadres	8	36 732,88 €
	9	44 078,96 €
	10	55 099,34 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 560,56 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	27 473,04 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	38 217,95 €
Cadre supérieur	71 651,63 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,65 €
– poste de plus de 8 heures	7,13 €

Prime de vacances	488,88 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
Validation de la formation la première année	179,62 €
Exercice de la polyvalence la première année	179,62 €
Exercice de la polyvalence les années suivantes	359,24 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2022

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	20 630,54 €
	1 – niveau B	21 004,87 €
	2 – niveau A	21 465,95 €
	2 – niveau B	22 020,49 €
	3 – niveau A	22 679,63 €
	3 – niveau B	23 447,47 €
	4 – niveau A	24 332,28 €
	4 – niveau B	25 346,07 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	26 501,96 €
	5 – niveau B	27 815,45 €
	6 – niveau A	29 304,51 €
	6 – niveau B	30 989,38 €
	7 – niveau A	32 893,96 €
	7 – niveau B	35 048,13 €
Cadres	8	37 482,88 €
	9	44 828,96 €
	10	55 849,34 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	28 223,04
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	38 967,95
Cadre supérieur	72 401,63
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} septembre 2022

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	20 880,54
	1 – niveau B	21 254,87
	2 – niveau A	21 715,95
	2 – niveau B	22 270,49
	3 – niveau A	22 929,63

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	3 – niveau B	23 697,47
	4 – niveau A	24 582,28
	4 – niveau B	25 596,07
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	26 751,96
	5 – niveau B	28 065,45
	6 – niveau A	29 554,51
	6 – niveau B	31 239,38
	7 – niveau A	33 143,96
	7 – niveau B	35 298,13
Cadres	8	37 732,88
	9	45 078,96
	10	56 099,34

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1651,91 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	28 473,04
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	39 217,95
Cadre supérieur	72 651,63
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} février 2023

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	21 611,36 €
	1 – niveau B	21 998,79 €
	2 – niveau A	22 476,01 €
	2 – niveau B	23 049,96 €
	3 – niveau A	23 732,17 €
	3 – niveau B	24 526,88 €
	4 – niveau A	25 442,66 €
	4 – niveau B	26 491,93 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	27 688,28 €
	5 – niveau B	29 047,74 €
	6 – niveau A	30 588,92 €
	6 – niveau B	32 332,76 €

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	7 – niveau A	34 304,00 €
	7 – niveau B	36 533,56 €
	8	39 053,53 €
	9	46 656,72 €
	10	58 062,82 €
Cadres		

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 715,86 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	29 469,60 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	40 590,58 €
Cadre supérieur	75 194,44 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,85 €
– poste de plus de 8 heures	7,38 €

Prime de vacances	505,99 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	185,91 €
2. exercice de la polyvalence la première année	185,91 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	371,82 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} mai 2023

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	21 935,53 €
	1 – niveau B	22 328,77 €
	2 – niveau A	22 813,15 €
	2 – niveau B	23 395,71 €
	3 – niveau A	24 088,15 €
	3 – niveau B	24 894,78 €
	4 – niveau A	25 824,30 €
	4 – niveau B	26 889,31 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 103,60 €
	5 – niveau B	29 483,46 €

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
	6 – niveau A	31 047,75 €
	6 – niveau B	32 817,75 €
	7 – niveau A	34 818,56 €
	7 – niveau B	37 081,56 €
Cadres	8	39 639,33 €
	9	47 356,57 €
	10	58 933,76 €

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 753,92 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au Smic en vigueur à la date de l'avenant).

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	29 911,64 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	41 199,43 €
Cadre supérieur	76 322,36 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} novembre 2024

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 374,24 €
	1 – niveau B	22 775,35 €
	2 – niveau A	23 269,41 €
	2 – niveau B	23 863,62 €
	3 – niveau A	24 569,91 €
	3 – niveau B	25 392,68 €
	4 – niveau A	26 340,79 €
	4 – niveau B	27 427,10 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	28 665,67 €
	5 – niveau B	30 073,13 €
	6 – niveau A	31 668,71 €
	6 – niveau B	33 474,11 €
	7 – niveau A	35 514,92 €
	7 – niveau B	37 823,19 €
Cadres	8	40 432,12 €
	9	48 303,70 €
	10	60 112,44 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	30 509,87 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	42 023,42 €
Cadre supérieur	77 848,81 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} juillet 2025

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	22 709,85 €
	1 – niveau B	23 116,98 €
	2 – niveau A	23 618,45 €
	2 – niveau B	24 221,57 €
	3 – niveau A	24 938,46 €
	3 – niveau B	25 773,57 €
	4 – niveau A	26 735,90 €
	4 – niveau B	27 838,51 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	29 095,66 €
	5 – niveau B	30 524,23 €
	6 – niveau A	32 143,74 €
	6 – niveau B	33 976,22 €
	7 – niveau A	36 047,64 €
	7 – niveau B	38 390,54 €
Cadres	8	41 038,60 €
	9	49 028,26 €
	10	61 014,13 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	30 967,52 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	42 653,77 €
Cadre supérieur	79 016,54 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	5,94 €
– poste de plus de 8 heures	7,49 €

Prime de vacances	513,58 €
-------------------	----------

Prime de polyvalence :	
1. validation de la formation la première année	188,70 €
2. exercice de la polyvalence la première année	188,70 €
3. exercice de la polyvalence les années suivantes	377,40 €

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties applicable au 1^{er} avril 2026

Catégories	Classes	Rémunérations minimales annuelles garanties
Ouvriers/employés	1 – niveau A	23 005,08 €
	1 – niveau B	23 417,50 €
	2 – niveau A	23 925,49 €
	2 – niveau B	24 536,45 €
	3 – niveau A	25 262,66 €
	3 – niveau B	26 108,63 €
	4 – niveau A	27 083,47 €
	4 – niveau B	28 200,41 €
Agents maîtrise/techniciens	5 – niveau A	29 473,90 €
	5 – niveau B	30 921,04 €
	6 – niveau A	32 561,61 €
	6 – niveau B	34 417,91 €
	7 – niveau A	36 516,26 €
	7 – niveau B	38 889,62 €
Cadres	8	41 572,10 €
	9	49 665,63 €
	10	61 807,31 €

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise et techniciens confirmé ^[1]	31 370,10 €
Ingénieurs et cadre confirmé ^[1]	43 208,27 €
Cadre supérieur	80 043,76 €
[1] > 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou > 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.	

Prime de panier :	
– poste de 8 heures	6,02 €
– poste de plus de 8 heures	7,59 €

Prime de vacances	520,26 €
-------------------	----------

Annexe IV Prime d’ancienneté

Montant annuel applicable au 1^{er} janvier 2008

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	375	393	411	429	447	465	483	501	513	541	569	597	625	653
≥ 6 < 9	750	786	822	858	894	930	966	1 002	1 026	1 082	1 138	1 194	1 250	1 306
≥ 9 < 12	1 125	1 179	1 233	1 287	1 341	1 395	1 449	1 503	1 539	1 623	1 707	1 791	1 875	1 959
≥ 12 < 15	1 500	1 572	1 644	1 716	1 788	1 860	1 932	2 004	2 052	2 164	2 276	2 388	2 500	2 612
≥ 15 ans	1 875	1 965	2 055	2 145	2 235	2 325	2 415	2 505	2 565	2 705	2 845	2 985	3 125	3 265

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d’ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2008

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	386	405	423	442	460	479	497	516	528	557	586	615	644	673
≥ 6 < 9	773	810	847	884	921	958	995	1 032	1 057	1 114	1 172	1 230	1 288	1 345
≥ 9 < 12	1 159	1 214	1 270	1 326	1 381	1 437	1 492	1 548	1 585	1 672	1 758	1 845	1 931	2 018
≥ 12 < 15	1 545	1 619	1 693	1 767	1 842	1 916	1 990	2 064	2 114	2 229	2 344	2 460	2 575	2 690
≥ 15 ans	1 931	2 024	2 117	2 209	2 302	2 395	2 487	2 580	2 642	2 786	2 930	3 075	3 219	3 363

Montant annuel applicable au 1^{er} juin 2010

(M.A.J. avenant du 7 juin 2010.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	396	415	434	453	472	491	510	529	542	571	601	630	660	689
≥ 6 < 9	792	830	868	906	944	982	1 020	1 058	1 083	1 142	1 201	1 261	1 320	1 379
≥ 9 < 12	1 188	1 245	1 302	1 359	1 416	1 473	1 530	1 587	1 625	1 713	1 802	1 891	1 980	2 068
≥ 12 < 15	1 584	1 660	1 736	1 812	1 888	1 964	2 040	2 116	2 166	2 285	2 403	2 521	2 639	2 758
≥ 15 ans	1 980	2 075	2 170	2 265	2 360	2 455	2 550	2 645	2 708	2 856	3 004	3 151	3 299	3 447

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	404	423	443	462	481	501	520	540	553	582	613	643	673	703
≥ 6 < 9	808	847	885	924	963	1 002	1 040	1 079	1 105	1 165	1 225	1 286	1 346	1 407
≥ 9 < 12	1 212	1 270	1 328	1 386	1 444	1 502	1 561	1 619	1 658	1 747	1 838	1 929	2 020	2 109
≥ 12 < 15	1 616	1 693	1 771	1 848	1 926	2 003	2 081	2 158	2 209	2 331	2 451	2 571	2 692	2 813
≥ 15 ans	2 020	2 117	2 213	2 310	2 407	2 503	2 601	2 698	2 762	2 913	3 064	3 214	3 365	3 516

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} février 2012

(M.A.J. avenant du 8 février 2012.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	412	431	452	471	491	511	530	551	564	594	625	656	686	717
≥ 6 < 9	824	864	903	942	982	1 022	1 061	1 101	1 127	1 188	1 250	1 312	1 373	1 435
≥ 9 < 12	1 236	1 295	1 355	1 414	1 473	1 532	1 592	1 651	1 691	1 782	1 875	1 968	2 060	2 151
≥ 12 < 15	1 648	1 727	1 806	1 885	1 965	2 043	2 123	2 201	2 253	2 378	2 500	2 622	2 746	2 869
≥ 15 ans	2 060	2 159	2 257	2 356	2 455	2 553	2 653	2 752	2 817	2 971	3 125	3 278	3 432	3 586

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mars 2013

(M.A.J. avenant du 27 février 2013.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	419	438	459	479	499	519	538	560	573	604	635	666	697	728
≥ 6 < 9	837	878	917	957	998	1 038	1 078	1 119	1 145	1 207	1 270	1 333	1 395	1 458
≥ 9 < 12	1256	1316	1 377	1 437	1 497	1 557	1 617	1 677	1 718	1 811	1 905	1 999	2 093	2 185
≥ 12 < 15	1674	1755	1 835	1 915	1 996	2 076	2 157	2 236	2 289	2 416	2 540	2 664	2 790	2 915
≥ 15 ans	2 093	2 194	2 293	2 394	2 494	2 594	2 695	2 796	2 862	3 019	3 175	3 330	3 487	3 643

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} avril 2014

(M.A.J. avenant du 2 avril 2014.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
Niveaux	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	424	443	465	485	505	525	544	567	580	611	643	674	705	737
≥ 6 < 9	847	889	928	968	1 010	1 050	1 091	1 132	1 159	1 221	1 285	1 349	1 412	1 475
≥ 9 < 12	1 271	1 332	1 394	1 454	1 515	1 576	1 636	1 697	1 739	1 833	1 928	2 023	2 118	2 211
≥ 12 < 15	1 694	1 776	1 857	1 938	2 020	2 101	2 183	2 263	2 316	2 445	2 570	2 696	2 823	2 950
≥ 15 ans	2 118	2 220	2 321	2 423	2 524	2 625	2 727	2 830	2 896	3 055	3 213	3 370	3 529	3 687

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mai 2016

(M.A.J. avenant du 26 avril 2016.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	428	447	469	489	510	530	549	572	585	617	649	680	712	744
≥ 6 < 9	855	897	937	978	1 020	1 060	1 101	1 143	1 170	1 233	1 298	1 362	1 425	1 490
≥ 9 < 12	1 283	1 345	1 407	1 468	1 530	1 591	1 652	1 714	1 756	1 851	1 947	2 043	2 139	2 233
≥ 12 < 15	1 711	1 793	1 875	1 957	2 040	2 121	2 204	2 285	2 339	2 469	2 596	2 722	2 851	2 979
≥ 15 ans	2 139	2 242	2 343	2 446	2 549	2 651	2 754	2 857	2 925	3 085	3 245	3 403	3 564	3 723

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} février 2018

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	436	455	477	497	520	540	559	582	596	628	661	693	725	757
≥ 6 < 9	871	914	955	996	1 039	1 079	1 121	1 163	1 191	1 254	1 320	1 385	1 449	1 514
≥ 9 < 12	1 308	1 371	1 435	1 496	1 560	1 622	1 684	1 747	1 791	1 887	1 985	2 083	2 181	2 277
≥ 12 < 15	1 744	1 828	1 912	1 995	2 080	2 162	2 247	2 330	2 385	2 517	2 647	2 775	2 907	3 038
≥ 15 ans	2 181	2 286	2 389	2 494	2 599	2 704	2 809	2 913	2 983	3 146	3 309	3 471	3 635	3 797

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2020

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	443	462	484	505	529	549	568	591	606	639	672	704	737	770
≥ 6 < 9	885	930	971	1013	1 057	1 097	1 140	1 183	1 212	1 276	1 343	1 409	1 474	1 541
≥ 9 < 12	1 331	1 394	1 460	1 522	1 587	1 650	1 713	1 777	1 823	1 921	2 020	2 119	2 219	2 317
≥ 12 < 15	1 774	1 860	1 946	2 030	2 116	2 200	2 286	2 371	2 428	2 562	2 694	2 824	2 959	3 092
≥ 15 ans	2 219	2 327	2 432	2 538	2 645	2 752	2 859	2 965	3 036	3 202	3 368	3 532	3 700	3 865

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers/employés et agents de maîtrise/techniciens) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Montant annuel applicable au 1^{er} mai 2021

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	446	465	487	509	533	553	572	595	610	644	677	709	742	776
≥ 6 < 9	892	937	978	1 021	1 065	1 105	1 149	1 192	1 221	1 286	1 353	1 420	1 485	1 553
≥ 9 < 12	1 341	1 405	1 471	1 534	1 599	1 663	1 726	1 791	1 837	1 936	2 036	2 135	2 236	2 335
≥ 12 < 15	1 788	1 874	1 961	2 046	2 132	2 217	2 304	2 389	2 447	2 582	2 715	2 846	2 982	3 116
≥ 15 ans	2 236	2 345	2 451	2 558	2 666	2 774	2 881	2 988	3 060	3 227	3 394	3 560	3 729	3 895

Montant annuel applicable au 1^{er} juillet 2025

(M.A.J. avenant du 11 juin 2025.)

(En euros.)

Classes	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	453	472	494	517	541	561	581	604	619	654	687	720	753	788
≥ 6 < 9	905	951	993	1 036	1 081	1 122	1 166	1 210	1 239	1 305	1 373	1 441	1 507	1 576
≥ 9 < 12	1 361	1 426	1 493	1 557	1 623	1 688	1 752	1 818	1 865	1 965	2 067	2 167	2 270	2 370
≥ 12 < 15	1 815	1 902	1 990	2 077	2 164	2 250	2 339	2 425	2 484	2 621	2 756	2 889	3 027	3 163
≥ 15 ans	2 270	2 380	2 488	2 596	2 706	2 816	2 924	3 033	3 106	3 275	3 445	3 613	3 785	3 953

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvrier/employé et agent de maîtrise/technicien) la règle en vigueur dans la convention collective du 1^{er} octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Annexe V Types d'emplois faisant l'objet d'un travail de nuit

1. Sucrierie

- Cour à betteraves, centre de réception et lavoir :
 - responsabilité et organisation cour/lavoir ;
 - chef de centre de réception ;
 - personnel centre de réception (triage/décolletage/râpuration/saccharimétrie) ;
 - personnel de conduite et de surveillance cour et lavoir ;
 - autres appellations.
- Ateliers de fabrication :
 - encadrement fabrication ;
 - personnel de conduite et de surveillance (coupe-racines, diffusion, épuration, évaporation, cristallisation, séchage (jusqu'à entrée dans silo) ;
 - personnel de laboratoire ;
 - personnel de nettoyage usine ;
 - autres appellations.

2. Stockage et conditionnement

- Silos et stockage :

Personnel des silos et stockage.
- Ateliers de conditionnement :
 - encadrement d'atelier de conditionnement ;
 - conducteur/opérateur de machine de conditionnement.
- Déshydratation.
- Expéditions :
 - encadrement magasin ;
 - personnel service expédition.

3. Ateliers d'entretien

- Entretien :
 - encadrement atelier entretien (y compris entretien posté) ;
 - personnel d'entretien (notamment mécanicien, électricien) ;
 - personnel d'entretien (véhicules, matériel roulant et divers).
- Énergie :

Personnel de conduite et de surveillance chaufferie (chaudière, turbo).

4. Atelier sucre liquide et connexe

Encadrement atelier sucre liquide et connexe.

Personnel de conduite et de surveillance des installations.

Personnel de laboratoire.

Personnel conditionnement et expéditions.

Autres appellations.

5. Services administratifs, généraux et divers

Personnel de gardiennage/agents de sécurité.

Informatique (opérations ponctuelles de maintenance des programmes et des réseaux informatiques).

Chauffeurs.

Personnel d'épandage.

Autres appellations.

6. Distillerie

Encadrement distillerie.

Conduite et surveillance des installations.

Expédition alcool.

Sécurité (pompiers).

Autres appellations.

7. Raffinerie

■ Ateliers de fabrication :

- encadrement fabrication ;
- personnel de conduite et de surveillance ;
- personnel de laboratoire ;
- personnel de nettoyage usine ;
- autres appellations.

Annexe VI Barème départs anticipés

Salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année

Années	Jours ^[1]	Années	Jours ^[1]	Jours ^{[1] [2]}	Années	Jours ^[1]
10	10	20	30		30	60
11	11	21	31,5	32	31	62
12	12	22	33		32	64
13	13	23	34,5	35	33	66
14	14	24	36		34	68
15	15	25	37,5	38	35	70
16	16	26	39		36	72
17	17	27	40,5	41	37	74
18	18	28	42		38	76
19	19	29	43,5	44	39	78

[1] Jour = poste pour les salariés en 3 × 8 toute l'année encore en poste au moment de leur départ.
 Jour = 7 heures pour les autres salariés.
 [2] Arrêté au nombre de jours ou postes immédiatement supérieur.

Salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 en campagne betteravière

Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]	Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]	Campagnes	Jours ^[1]	Jours ^[2]
10	3,33	4	20	10		30	20	
11	3,66	4	21	10,5	11	31	20,66	21
12	4		22	11		32	21,33	22
13	4,33	5	23	11,5	12	33	22	
14	4,66	5	24	12		34	22,66	23
15	5		25	12,5	13	35	23,33	24
16	5,33	6	26	13		36	24	
17	5,66	6	27	13,5	14	37	24,66	25
18	6		28	14		38	25,33	26
19	6,33	7	29	14,5	15	39	26	

[1] Jour = 7 heures.
 [2] Arrêté au nombre de jours immédiatement supérieur.

Annexe VII Validation des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Demande de création d'un CQP

Compte tenu de la volonté affirmée de promouvoir la formation professionnelle comme moyen d'évolution des compétences et d'une meilleure qualification face à l'évolution des emplois, il a été convenu que la demande de création d'un CQP peut émaner d'un des partenaires sociaux dès lors que ce CQP présente un intérêt pour la branche professionnelle.

CQP IA

Dès lors que cette création est envisagée, les partenaires sociaux des autres branches professionnelles sont informés par l'intermédiaire de la CNPIE (commission nationale paritaire interalimentaire de l'emploi) avant le début des travaux, afin d'identifier si des intérêts communs existent. Dans cette hypothèse la création d'un CQP IA est mise en œuvre par les branches signataires de l'accord du (20 juin 2007).

CQP spécifiques à la branche sucre. Mise en forme des référentiels. Les instances concernées

Dans l'hypothèse où la création d'un CQP IA n'est pas retenue, la branche professionnelle prendra en charge la création d'un CQP spécifique.

Une première étape est constituée par l'approche technique nécessaire à la mise en forme des référentiels de l'emploi concerné et des compétences nécessaires à la tenue de cet emploi.

Cette étape fait l'objet de réunion(s) de la commission paritaire technique :

- pour chaque organisation syndicale, la délégation des salariés à la commission paritaire nationale comprend :
 - le représentant auprès de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA ;
 - un salarié du secteur concerné par le CQP,
- pour les employeurs, la délégation est composée des cinq représentants de la commission financière sucre de l'AGEFAFORIA, et de cinq représentants des entreprises, du SNFS et de la CSRCSF.

Mise en forme des référentiels

Afin de préserver une harmonie de présentation entre les référentiels des CQP IA et des CQP spécifiques à la branche professionnelle, ces derniers seront établis sur un modèle identique.

La validation des référentiels

Les membres de la commission paritaire technique rendent compte de leurs travaux auprès de la commission paritaire nationale d'information économique, de l'emploi et de la formation (COPANIEF) sous une forme convenue préalablement en réunion.

Compte tenu des éléments fournis, la décision de création du CQP est prise par la COPANIEF en liaison avec la commission paritaire nationale qui valident ces référentiels.

La mise en œuvre et la délivrance du CQP

L'information est transmise à l'AGEFAFORIA qui après consultation de la commission financière sucre informe son conseil d'administration.

La commission financière sucre est tenue informée :

- de la recherche du formateur ;
- des demandes d'inscriptions au CQP (ces demandes sont recueillies au niveau de chaque établissement et soumises régulièrement à l'avis du CE au travers de la commission formation lorsqu'elle existe). Elles sont ensuite transmises à AFISUC pour la mise en œuvre et information de la commission financière sucre ;
- de la mise en place de la formation ;
- de la réalisation des parcours de formation ;
- du suivi en continu et de l'examen final.

Au vu des procès verbaux des jurys, le CQP est délivré par la COPANIEF.

Annexe VIII Liste des accords portant création de CQP de l'industrie sucrière

VIII-1 – Conducteur de machine de conditionnement (signé le 24 octobre 2002, étendu le 3 juin 2003 – JO du 8 juin 2003).

VIII-2 – Conducteur de process (signé le 23 janvier 2007, extension demandée le 19 février 2007).

Annexe IX Liste des accords interbranches alimentaires à jour à la date de la signature de la présente convention

(Mise à jour avenant du 7 juin 2010.)

(Mise à jour avenant du 17 mars 2011.)

IX.1. Désignation de l'OPCA

Accord du 20 octobre 2004, étendu le 18 octobre 2005 et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

IX.2. Professionnalisation

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005 et avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005.

IX.3. Développement du tutorat

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

IX.4. Création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Accord du 6 décembre 2004, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant n° 2 du 26 mars 2008, étendu le 6 mars 2009 et avenant n° 3 du 4 février 2011 qui sera présenté à l'extension.

IX.5. Fonctionnement des jurys CQP

Accord du 6 décembre 2004, en cours d'extension, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension, avenant n° 2 du 7 juillet 2008, étendu le 11 février 2009 et avenant n° 3 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

IX.6. Mise en œuvre du droit individuel à la formation

Accord du 7 janvier 2005, étendu le 18 octobre 2005, avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension et avenant n° 2 du 4 décembre 2009, en cours d'extension.

IX.7. Répartition de la taxe d'apprentissage

Accord du 17 mai 2005, en cours d'extension et avenant du 25 juillet 2005, en cours d'extension.

IX.8. Reconnaissance des CQP harmonisés

Accord de juillet 2007.

IX.9. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 26 octobre 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2010, publié le 16 octobre 2010.

IX.10. Emploi des seniors

Accord du 15 décembre 2009 validé par la DGEFP le 9 février 2010, étendu par arrêté du 25 mai 2010 publié le 1^{er} juin 2010.

Annexe X Indemnités départ en retraite

(Mise à jour avenant du 7 juin 2010, avenant du 17 mars 2011 et avenant du 8 février 2012.)

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
0	0
1	0
2	0
3	0
4	0
5	1
6	1,2
7	1,4
8	1,6
9	1,8
10	2
11	2,2
12	2,4
13	2,6
14	2,8
15	3
16	3,2
17	3,4
18	3,6
19	3,8
20	4
21	4,2
22	4,4
23	4,6
24	4,8
25	5
26	5,2
27	5,4
28	5,6
29	5,8
30	6

Ancienneté	Indemnité de départ en retraite
31	6,2
32	6,4
33	6,6
34	6,8
35	7
36	7
37	7
38	7
39	7
40	7
41	7
42	7
43	7
44	7
45	7
46	7
47	7
48	7
49	7
50	7
51	7

Avenant n° 26 du 7 avril 2026 relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2650534M

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 que la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés a fait l'objet d'une mise à jour en juillet 2011 ;

Considérant que plusieurs dispositions de ladite convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés sont dépassées par de nouvelles dispositions légales et réglementaires publiées depuis cette mise à jour ;

Considérant particulièrement l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 mettant en place une instance unique élue de représentation du personnel, le comité social et économique en substitution des précédentes instances élues de représentation du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT) ;

Considérant que les partenaires sociaux se sont réunis afin d'apporter les ajustements nécessaires à la convention collective nationale ;

Article 1^{er} | Modifications apportées à la convention collective nationale

1. L'article 2.2 de la CCN « Délégués du personnel, comité d'établissement, comité central d'entreprise, comité de groupe et délégation unique du personnel »

est remplacé par l'article 2.2 « Comité social et économique » réécrit de la façon suivante :

« 2.2. Comité social et économique (CSE) »

Les dispositions du code du travail relatives au comité social et économique (CSE) s'appliquent et sont complétées par certaines dispositions explicitement précisées par le présent article.

2.2.1. Mise en place

Il est institué un comité social et économique (CSE) dans toutes les entreprises ayant atteint le seuil d'effectif d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

2.2.1.1. Modalités de calcul des effectifs

Les modalités de décompte des salariés à temps partiel, pour apprécier les seuils d'effectif, sont déterminées conformément à l'article 6.2.7 de la présente convention collective et rappelées ci-dessous.

Modalités de décompte des salariés à temps partiel pour les institutions élues : pour déterminer l'obligation de mettre en place le CSE, ses commissions ainsi que le nombre de représentants à élire, le décompte des effectifs s'effectue comme suit :

- salariés à temps plein ou effectuant une durée hebdomadaire de travail au moins égale à 25 heures : 1 unité ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure à 25 heures et supérieure à 9 heures : prorata entre les horaires inscrits à leur contrat et la base de 25 heures ;
- salariés à temps partiel effectuant une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 9 heures : application du rapport de 9 sur 25 pour chaque salarié, indépendamment du nombre d'heures inscrit dans le contrat.

Hormis le mode de décompte des salariés à temps partiel plus favorable que la loi rappelée ci-dessus, l'ensemble des autres règles applicables aux calculs des effectifs définies par les dispositions légales en vigueur s'appliquent.

Ainsi, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent ;
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ;
- ainsi que les salariés temporaires.

Sont exclus du décompte des effectifs :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les apprentis ;

- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsqu'il est à durée indéterminée.

2.2.1.2. Le cadre de la mise en place du CSE

Le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central d'entreprise sont constitués.

Le nombre et le périmètre des établissements distincts est déterminé, dans les conditions fixées par le code du travail, par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

Ainsi, la configuration du comité social et économique peut être adaptée, dans chaque entreprise, afin de déterminer un périmètre de représentation favorisant la qualité du dialogue social.

2.2.1.3. Élections professionnelles

Un protocole d'accord préélectoral fixe :

- le nombre et la composition des collèges électoraux ;
- la répartition du personnel entre les collèges et des sièges entre les différentes catégories du personnel ;
- la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral (dans le cadre du dispositif de représentation équilibrée des femmes et des hommes) ;
- les modalités générales d'organisation et le déroulement des opérations électorales.

Électorat et éligibilité

Les conditions d'électorat (pour voter) et d'éligibilité (pour se porter candidat) sont fixées par le code du travail. Toutefois, l'ancienneté requise est de 3 mois pour l'électorat et de 10 mois pour l'éligibilité.

Les conditions d'ancienneté requises en matière de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale s'apprécient par rapport au contrat de travail en cours, y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne pourront être candidats que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

Modalités d'organisation du vote

L'organisation du vote est librement déterminée dans le protocole préélectoral selon les modalités admises par la loi et les plus adaptées à la situation de l'entreprise. Par principe, le vote est organisé en présentiel. Cependant, compte tenu de la dispersion des salariés, le vote par correspondance est admis. Les conditions matérielles du vote sont prévues par le protocole d'accord préélectoral. La fourniture d'enveloppes affranchies en cas de vote par correspondance est laissée à la charge de l'employeur.

Exercice du droit de vote pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise utilisatrice (client)

Bien que la loi accorde la possibilité aux salariés de l'entreprise de propriété qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice (client) et y travaillent depuis au moins douze mois continus, de pouvoir choisir de voter aux élections du CSE dans l'entreprise qui l'emploie ou dans l'entreprise utilisatrice, les partenaires sociaux

soulignent la nécessité de préserver une représentation syndicale et élue dans les entreprises de propreté afin d'y maintenir un dialogue social effectif.

Ainsi, tout en garantissant la possibilité pour le salarié d'exprimer librement son choix, les partenaires sociaux privilégient un vote au sein de l'entreprise qui l'emploie.

2.2.2. Composition

2.2.2.1. Comité social et économique (CSE)

Le CSE comprend notamment l'employeur et les membres élus du personnel. Le nombre de représentants à élire dépend de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, selon le périmètre retenu pour l'élection. Le calcul des effectifs s'effectue suivant les dispositions prévues par le code du travail et l'article 2.2.1.1 "Modalités de calcul des effectifs" à la date du premier tour des élections. La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants, dans les conditions définies par l'article R. 2314-1 du code du travail, à défaut de stipulations prévues par le protocole d'accord préélectoral ou par accord collectif.

Le protocole d'accord préélectoral peut modifier le nombre de sièges ainsi que le volume des heures individuelles de délégation, dès lors que le volume global de ces heures, au sein de chaque collège, est au moins égal à celui résultant des dispositions du code du travail.

La liste nominative des membres du CSE (représentants syndicaux compris) est affichée dans les locaux de travail et indique l'emplacement de travail habituel des membres du comité ainsi que, le cas échéant, leur participation à une ou plusieurs commissions du CSE.

Les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire. Ils reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Représentant syndical au CSE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au CSE. Il est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un représentant syndical au CSE. Il est choisi parmi les salariés de l'entreprise ou, pour le CSE d'établissement, parmi ceux de l'établissement, et doit remplir les conditions d'éligibilité au CSE.

Un salarié ne peut siéger simultanément dans le même CSE en qualité à la fois de membre élu, titulaire ou suppléant, et de représentant syndical auprès de celui-ci.

2.2.2.2. Comité social et économique (CSE) central

Le comité social et économique central comprend notamment l'employeur et les membres élus du personnel.

Le CSE central est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants qui sont élus, pour chaque établissement, par le CSE d'établissement parmi ses membres dans les conditions fixées par le code du travail.

2.2.3. Durée des mandats des représentants du personnel au CSE

Conformément au code du travail, la durée des mandats des représentants du personnel est fixée à quatre ans, à défaut d'une durée plus courte prévue par accord collectif.

2.2.4. Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies par le code du travail et varient selon que l'entreprise emploie moins de 50 salariés ou 50 salariés et plus.

2.2.4.1. Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Les missions principales de la délégation du personnel du CSE sont notamment les suivantes :

- présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur.

2.2.4.2. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE a notamment pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions. Il dispose des attributions générales dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail définies par le code du travail.

Il exerce les attributions applicables dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Il assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise.

Informations et consultations

Le CSE est informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le CSE est consulté de façon récurrente sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- la situation économique et financière de l'entreprise ;
- la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (notamment sur la formation ; la santé, la sécurité et les conditions de travail).

Lors de ces consultations, le CSE est informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Les informations nécessaires à ces consultations récurrentes sont réunies dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE).

Enfin, le CSE est également consulté ponctuellement sur tous les thèmes listés par le code du travail.

2.2.5. Crédit d'heures

En application du code du travail, bénéficient d'un crédit d'heures de délégation :

- les membres titulaires du CSE ;
- les représentants syndicaux au comité social et économique dans les entreprises d'au moins 501 salariés ;

- les représentant syndicaux au comité social et économique central d'entreprise dans celles d'au moins 501 salariés mais dont aucun des établissements distincts n'atteint ce seuil.

Les heures de délégation ainsi que le temps passé aux réunions du CSE sont considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Elles doivent être utilisées :

- exclusivement pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles elles sont allouées et conformes à la mission du CSE ;
- pendant l'horaire habituel de travail, sauf si les nécessités du mandat le justifient ;
- dans le respect de la réglementation sur la durée maximale du travail et du repos journalier et hebdomadaire.

Le nombre d'heures de délégation est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par un accord collectif. À défaut, les membres titulaires du CSE disposent du nombre d'heures de délégation prévu par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Dispersion de sites

En cas dispersion de sites, les membres titulaires du CSE bénéficient d'un nombre supplémentaire d'heures de délégation de 5 heures par mois, à condition que l'entreprise ou l'établissement n'ait pas prévu dans son protocole d'accord préélectoral ou dans un accord collectif :

- un volume global total d'heures de délégation au moins aussi favorable que celui prévu par le code du travail augmenté du présent nombre supplémentaire d'heures en cas de dispersion de sites ;
- ou la mise en place de représentants de proximité.

Forfait bureau

Le forfait bureau, dont les modalités sont définies ci-après, s'applique dans le CSE d'entreprise d'au moins 300 salariés ou dans le(s) CSE d'établissement(s) d'au moins 300 salariés.

Le secrétaire et, le cas échéant le trésorier, au sein du bureau du CSE concerné, peuvent bénéficier en commun d'un forfait supplémentaire d'heures de délégation de 10 heures par mois, à condition qu'un protocole d'accord préélectoral ou un accord collectif n'ait pas prévu un volume global total d'heures de délégation au moins aussi favorable que celui prévu par le code du travail augmenté du présent forfait bureau.

Ce forfait supplémentaire d'heures de délégation :

- est attribué au secrétaire du CSE qui a la possibilité de l'utiliser en tout ou partie ;
- peut-être mutualisé, en tout ou partie chaque mois, entre le secrétaire du CSE et le trésorier. Dans ce cas, ces derniers informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Le nombre supplémentaire d'heures de délégation attribué par le présent article (en cas de dispersion de sites et le forfait bureau) n'est pas reportable d'un mois sur l'autre.

2.2.6. Fonctionnement

L'article 2.1.2 de la présente CCN prévoit des dispositions particulières encadrant les conditions de déplacement des représentants du personnel (syndicaux et élus) sur les différents lieux de travail. Il est notamment rappelé que les membres élus du CSE

peuvent circuler librement dans l'entreprise et sur l'ensemble des lieux où celle-ci intervient.

Organisation des réunions

Les réunions du CSE sont organisées en présentiel par principe.

Le recours à la visio-conférence est possible et encadré par accord entre l'employeur et les membres élus du CSE. À défaut d'accord, au-delà de la limite de trois réunions par année civile prévue par la loi, le recours à la visio-conférence reste possible mais uniquement en format mixte : l'accès aux réunions en présentiel doit être garanti aux participants qui le souhaitent.

Réunion sur la formation professionnelle et le logement Les partenaires sociaux rappellent l'importance de porter une attention particulière sur :

- l'accès à la formation professionnelle ;
- et les difficultés d'accès au logement auxquelles sont confrontés les salariés de la branche.

En complément des attributions existantes définies par la loi, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, une réunion annuelle est dédiée à ces sujets. Les autres entreprises sont également invitées à se saisir de ces questions.

Commission formation Le CSE constitue une commission de la formation professionnelle dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés.

2.2.7. Moyens du CSE

2.2.7.1. Moyens matériels

L'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité, un local leur permettant d'accomplir leur mission et notamment de se réunir. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, il s'agit d'un local aménagé et du matériel nécessaire à ses fonctions.

2.2.7.2. Subvention de fonctionnement

Le CSE d'au moins 50 salariés bénéficie d'un budget de fonctionnement versé par l'employeur et dont le montant est défini par les dispositions légales.

2.2.7.3. Contribution destinée aux activités sociales et culturelles

Pour financer ses activités sociales et culturelles, le CSE d'au moins 50 salariés reçoit une contribution annuelle versée par l'employeur. À défaut d'accord collectif fixant le montant de la contribution, la participation de l'employeur est fixée à 0,30 % de la masse salariale brute telle que définie par les dispositions légales (ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale en application des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat à durée indéterminée).

2.2.8. Protection des représentants du personnel au CSE

La protection des représentants du personnel au CSE contre le licenciement est assurée conformément aux dispositions légales. »

2. À l'article 4.1.2 « Période d'essai »

1° À l'alinéa 2, premier tiret, il est inséré après les mots « chefs d'équipe » les mots suivants : « (de ASP à CE3) » ;

2° À l'alinéa 4, premier tiret, il est inséré après les mots « chefs d'équipe » les mots suivants : « (de ASP à CE3) » ;

3° Au dernier alinéa :

3.1° après le mot « l'entreprise », le mot « à » est remplacé par « dans les 3 mois suivant » ;

3.2° il est ajouté à la fin de l'alinéa, la phrase suivante « Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. »

3. À l'article 4.2 « Ancienneté »

1° À l'alinéa 1, après les mots « en vertu du contrat de travail en cours, » sont insérés les mots suivants : « y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente CCN, » ;

2° À l'alinéa 2, à la seconde phrase :

2.1° « 4.7.6 » est supprimé ;

2.2° les mots « y compris lorsque celui-ci a été transféré en application de l'article 7 de la présente CCN. » sont insérés à la fin de la phrase.

4. À l'article 4.7.2 « Heures supplémentaires »

1° L'alinéa 1 est ainsi réécrit :

« Les entreprises disposent d'un contingent annuel de 220 heures supplémentaires pouvant être effectuées après information du comité social et économique » ;

2° À l'alinéa 3, dans le second tiret, les mots « comme prévu à l'article L. 3121-22 du » sont remplacés par les mots « conformément au ».

5. À l'article 4.7.5 « Jours fériés »

L'alinéa 3 est ainsi réécrit :

« Cette condition d'ancienneté n'est pas requise pour le 1^{er} mai. »

6. À l'article 4.7.6 « Prime d'expérience »

1° L'alinéa 1 et 2 sont supprimés ;

2° À l'alinéa 3, le premier mot « Cette » est remplacé par « La ».

7. L'article 4.8.3 « Congé parental d'éducation »

est ainsi réécrit :

« Tout salarié qui remplit les conditions définies par la loi peut bénéficier d'un congé parental d'éducation selon les modalités prévues par le code du travail. »

8. À l'article 4.9.1 « Absences pour maladie ou accident » « a) Indemnisation des absences pour maladie ou accident »

Il est ajouté à la fin du a les dispositions suivantes :

« Cas particulier des salariés dont l'activité principale se situe dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle Il est rappelé que ces salariés bénéficient des dispositions particulières prévues par le droit local accordant un droit, sans condition d'ancienneté, ni délai de carence, au maintien de la rémunération en cas d'empêchement pour le salarié d'accomplir son travail dans les conditions définies par l'article L. 1226-23 du code du travail. »

9. À l'article 4.9.3 « Mandats publics. Fonctions électives ou collectives »

À l'alinéa 1, les mots « conseil général » sont remplacés par les mots « conseil départemental ».

10. À l'article « Congés payés », l'article 4.10.1 « Généralités »

1° À l'alinéa 4, après les mots « conjoints salariés » sont insérés les mots « et les partenaires de Pacs » ;

2° À la première phrase du dernier alinéa, les mots « de l'article L. 3141-9 » sont supprimés.

11. À l'article 4.10.2 « Travailleurs des DOM-TOM et travailleurs étrangers »

1° Dans le titre, les abréviations « DOM-TOM » sont remplacées par les abréviations « DROM-COM » ;

2° À l'alinéa 1, la première phrase est ainsi réécrite :

« Afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et régions d'outre-mer et des collectivités d'outre-mer travaillant en métropole, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra-européen, de se rendre dans ce département, cette région, cette collectivité ou dans ce pays, il sera accordé, sur leur demande, 1 année sur 2, une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés. »

12. À l'article 4.10.3 « Congés pour événements personnels », le « a) Sans condition d'ancienneté »

est ainsi réécrit :

« a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou d'un concubin : 3 jours ;
- décès d'un père ou d'une mère : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un des beaux-parents de la personne avec laquelle le ou la salarié(e) est marié(e) ou Pacsé(e) : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant ou de la personne à la charge effective et permanente :

- enfant de moins de 25 ans ou enfant quel que soit l'âge, lui-même parent ou personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié (qu'elle soit parent ou non) : 14 jours ;
- enfant ne remplissant pas l'une des conditions ci-dessus : 12 jours. »

13. À l'article 4.11.2 « Préavis réciproque »

1° Au « a) Personnel agent de propreté » :

1.1° sont insérés, à la fin de ce titre, les mots « (de ASP à CE3) » ;

1.2° au 3° point, les mots « 1 semaine » sont remplacés par les mots « 2 semaines » ;

2° À la dernière phrase, les mots « ou inaptitude non consécutive à un accident de travail » sont supprimés.

14. À l'article 4.11.3 « Indemnité de licenciement », alinéa 6

1° Les mots « d'une année » sont remplacés par les mots « huit mois » et le mot « ininterrompue » est remplacé par le mot « ininterrompus » ;

2° Au 1^{er} tiret, les mots « 1/5^e » sont remplacés par les mots « 1/4 » et sont ajoutés après le mot « ancienneté » les mots suivants « pour les années jusqu'à 10 ans » ;

3° Au 2^d tiret, la phrase « montant auquel il faut ajouter 2/15^e de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. » est remplacée par « – 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. »

15. À l'article 4.14.1 « Commission paritaire nationale de l'emploi »

L'ensemble des dispositions de cet article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les missions de cette commission sont définies à l'article 5 de la CCN. »

16. À l'article 4.14.2 « Licenciement pour cause économique »

À l'alinéa 2, les mots « comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont nécessairement consultés » sont remplacés par les mots « comité social et économique est nécessairement consulté ».

17. L'article 5.5.2.2 « L'entretien professionnel »

est remplacé par l'article 5.5.2.2 « L'entretien de parcours professionnel » réécrit de la façon suivante :

« En application du code du travail, à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié, restant employé dans la même entreprise, bénéficie d'un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Celui-ci est consacré :

- aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- à sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- à ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- à ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail. Il peut se tenir le même jour que l'entretien annuel dès l'instant que les invitations et les comptes rendus sont distincts.

L'entretien de parcours professionnel permet au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle et à l'encadrement intermédiaire d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel permet également à l'employeur de rappeler au salarié les formations qualifiantes et/ou certifiantes auxquelles il peut avoir accès.

Conformément au code du travail, il est rappelé que l'entreprise a l'obligation de proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité professionnelle à l'issue de certaines périodes d'absence ou de réduction d'activité du salarié (congé maternité, congé parental d'éducation, mandat syndical, etc.) ou encore après un arrêt maladie de plus de six mois, sauf si le salarié a bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise de poste lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien.

Par ailleurs, le salarié pourra également faire part de demande de formation dans le cadre du formulaire de liaison visé à l'article 6.2.5 de la CCN. Il est rappelé que l'employeur transmet deux fois par an ce formulaire de liaison à remplir par chaque salarié et à retourner à l'entreprise. Les demandes de formation reçues par l'entreprise sont inscrites sur un registre ou support numérique accessible au comité social et économique (CSE).

Conformément aux dispositions légales, tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

L'état des lieux récapitulatif donne lieu à un document écrit dont une copie, numérique ou papier, est remise au salarié. L'entretien de parcours professionnel et l'état des lieux récapitulatif peuvent être réalisés au cours d'un même rendez-vous mais donnent lieu chacun à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Ce rendez-vous permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens professionnels prévus. Il permet aussi, à défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ayant le même objet, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une augmentation des éléments de rémunération (salaires, primes...) au travers d'une mesure d'augmentation individuelle ou collective (par exemple : minima conventionnels de la branche, négociation annuelle obligatoire d'entreprise...)

Des spécificités sont prévues à l'article 5.5.2.3 du présent accord pour les salariés faisant l'objet d'un transfert en application de l'article 7 de la présente convention collective.

Dans le cadre de la consultation relative à sa politique sociale, les entreprises d'au moins 50 salariés (en l'absence d'accord organisant le contenu de la consultation) transmettent chaque année au CSE les informations sur la mise en œuvre des entretiens de parcours professionnels et sur l'état des lieux récapitulatif. »

18. À l'article 5.5.2.3 « Articulation entre formation, entretiens professionnels des salariés et transfert conventionnel des contrats de travail (art. 7 CCN) »

1° Sur l'ensemble de cet article les mots « entretien professionnel » sont remplacés par « entretien de parcours professionnel », y compris dans le titre ;

2° À l'alinéa 2, le nombre « 9 » est remplacé par « 12 » ;

3° À l'alinéa 4, le mot « six » est remplacé par « huit » ;

4° À l'alinéa 5, le mot « cinq » est remplacé par « sept ».

19. À l'article 6.1.3 « Heures supplémentaires »

- 1° À l'alinéa 1, le nombre « 190 » est remplacé par « 220 » ;
- 2° Au dernier alinéa, les mots « aux articles L. 3121-22 et suivants du » sont remplacés par le mot « au ».

20. À l'article 6.1.4 « Organisation du temps de travail »

- 1° Dans le « a) Répartition du temps de travail », les mots « prévue par l'article 6.4 de la présente convention » sont supprimés ;
- 2° Dans le « b) Durée moyenne de travail. Aménagement du temps de travail » :
 - 2.1° au point « Rémunération mensuelle moyenne », alinéa 2 : la phrase « Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. » est remplacée par la phrase « La déduction des heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées est calculée en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail que le salarié aurait dû réellement effectuer durant ces absences » ;
 - 2.2° au point « Chômage partiel en cours de période semestrielle » :
 - 2.2.1° dans l'intitulé, les mots « Chômage partiel » sont remplacés par les mots « Activité partielle » ;
 - 2.2.2° à la fin de la phrase, les mots « d'allocations spécifiques du chômage partiel » sont remplacés par « d'activité partielle » ;
 - 2.3° au point « Limite maximale à la durée du travail en cours de période semestrielle », alinéa 2 : à la fin de la phrase, sont ajoutés les mots « calculées en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. » ;
 - 2.4° au point « Consultation des représentants du personnel » :
 - 2.4.1° à la première phrase les mots « Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés » sont remplacés par les mots : « Le comité social et économique, s'il existe, est consulté » ;
 - 2.4.2° à la seconde phrase, les mots « comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par les mots : « comité social et économique ».

21. À l'article 6.1.5 « Dispositions spécifiques à l'encadrement »

À la dernière phrase, les mots « des articles L. 3121-10 et suivants » sont supprimés.

22. À l'article 6.2.4.1 « Durée minimale de travail »

À l'alinéa 4, les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

23. À l'article 6.2.5.1 « Priorité d'accès à un emploi à temps plein »

- 1° À l'alinéa 3, les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;
- 2° À l'alinéa 5, dernière phrase, les mots « comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

24. À l'article 6.2.5.2 « Les compléments d'heures » au « a) Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du complément d'heures »

Dans la dernière phrase, les mots « comité d'établissement ou d'entreprise, et à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique ».

25. À l'article 6.2.7 dans la CCN « Seuils sociaux : modalités de décompte des salariés à temps partiel »

1° Il est ajouté dans la parenthèse du point « institutions désignées », après les mots « représentants de sections syndicales » les mots suivants « représentant syndical au CSE, représentant syndical au CSE central, ... » ;

2° Dans les 3 tirets du point « institutions élues », tous les nombres « 27 » sont remplacés par « 25 ».

26. À l'article 6.3 « Le travailleur de nuit »

1° Dans le titre le mot « travailleur » est remplacé par « travail » ;

2° Dans le sixième considérant, « L. 3122-40 » est remplacé « L. 3122-15 » ;

3° À l'article 6.3.1 « Statut de travailleur de nuit », au 2^d alinéa, « L. 3122-31 » est remplacé par « L. 3122-5 » et « R. 3122-8 » est remplacé par « L. 3122-23 ».

4° L'article 6.3.2 « Repos compensateur attribué au travailleur de nuit » est ainsi réécrit :

« Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur pour le travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois, calculé ainsi :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile	Repos compensateur égal au pourcentage du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois, défini ci-dessous
Pour la tranche jusqu'à 540 heures	2 %
Pour la tranche au-delà de 540 heures	3 %

5° À l'article 6.3.3 « Durées maximales » :

5.1° Avant le premier alinéa, il est inséré le nouvel alinéa suivant :

« Compte tenu que les activités réalisées par les entreprises de propreté dans les locaux des clients la nuit sont rendues nécessaires pour assurer la continuité du service ou de la production ainsi que la continuité de l'activité économique des clients, le dépassement de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire est justifié » ;

5.2° Dans l'actuel premier alinéa, les mots « à l'article R. 3122-12 » sont supprimés ;

6° À l'article 6.3.5 « Compensation salariale attribuée aux salariés qui ont le statut de travailleur de nuit » dans le titre, les mots « qui ont » sont remplacés par « ayant » ;

7° Après l'article 6.3.5, il est inséré de nouveaux articles ainsi rédigés :

« 6.3.6. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés

6.3.6.1. Prévenir et préserver la santé et la sécurité du salarié travaillant la nuit

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision concernant la mise en place ou une modification significative de l'organisation du travail de nuit.

Les entreprises doivent être particulièrement attentives à la protection des salariés travaillant la nuit en évitant l'isolement des salariés ou, lorsque cela n'est pas possible, en prévoyant des dispositifs de communication ou d'alarme appropriés. Les consignes

de sécurité et les plans de secours sont affichés ainsi que la liste des numéros à contacter en cas d'urgence.

Suivi médical : le salarié ayant le statut de travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée préalablement à son affectation au poste de travail, ainsi que d'un suivi médical régulier dans les conditions définies par le code du travail.

Maternité : la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui a le statut de travailleur de nuit, peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal (lorsque la salariée y renonce dans les conditions prévues par la loi) :

- sur sa demande ;
- lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce dernier peut également prolonger cette affectation à un poste de jour jusqu'à un mois après son retour du congé postnatal.

Les entreprises sont invitées à communiquer sur les droits liés à la maternité auprès de leurs salariés travaillant la nuit.

6.3.6.2. Faciliter les relations du salarié travaillant la nuit avec l'entreprise

L'employeur veille à mettre en place un moyen de communication adapté permettant aux salariés travaillant la nuit de consulter les informations relatives à la vie de l'entreprise et d'exprimer leurs questions à la direction. Le salarié travaillant la nuit à la faculté, à sa demande, d'être reçu au moins une fois par an par un responsable de son service.

6.3.7. Mesures destinées à faciliter l'articulation de la vie professionnelle des salariés travaillant la nuit avec leur vie personnelle

Moyens de transport : en l'absence de véhicule, les entreprises sont invitées à adapter, dans la mesure du possible, les horaires des salariés travaillant la nuit, en accord avec eux et les contraintes des clients, pour les rendre davantage compatibles avec les horaires des moyens de transport collectifs desservant le lieu de travail.

Salarié(e) monoparental(e) : le salarié travaillant la nuit qui assume seul la garde d'au moins un enfant de moins de 15 ans, bénéficie d'une priorité renforcée sur sa demande d'affectation à un emploi de jour au sein de l'entreprise, dès lors qu'une telle affectation est disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences.

6.3.8. Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant le jour et les salariés travaillant la nuit, quel que soit leur genre. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés travaillant la nuit les mêmes opportunités en termes de recrutement, de formation professionnelle, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion, notamment.

Accès à la formation : les dispositions prévues à l'article 5 de la présente CCN visant à promouvoir l'accès à la formation pour les femmes, les salariés multi-employeurs, les salariés à temps partiel et ceux œuvrant sur plusieurs sites s'appliquent sans distinction aux salariés travaillant le jour et/ou la nuit. À ce titre, ne peut constituer un frein à l'accès à la formation professionnelle continue l'incompatibilité des horaires de la formation avec les horaires de travail de nuit d'un salarié. Les formations dispensées dans ce cadre doivent respecter les dispositions légales relatives aux repos obligatoires journaliers et hebdomadaires ».

8° L'actuel article « 6.3.6 Autres dispositions » devient « 6.3.9 Prime de panier et organisation des temps de pause » ;

9° L'actuel article 6.3.7 « Préconisation du respect d'une primauté de branche relative aux compensations liées au travail de nuit » :

9.1° Est recodifié « 6.3.10 » ;

9.2° Au 2^e tiret « qui ont » est remplacé par « ayant » ;

9.3° Le 3^e tiret est ainsi réécrit : « – Article 6.3.9 de la CCN « Prime de panier et organisation des temps de pause ».

27. À l'article 6.4.2 « modalités de dérogation au repos quotidien »

1° À l'alinéa 1 :

1.1° première phrase, après les mots « par mois », sont insérés les mots « et exerçant l'une des activités mentionnées à l'article D. 3131-4 du code du travail, » ;

1.2° au 3^e tiret, les mots « à 4 % du » sont remplacés par « au » ;

2° Au « a) Calcul pour un salarié du repos pour amplitude journalière », alinéa 2 : les mots « (nombre d'heures de repos manquantes × 4 %) » sont remplacés par les mots « qui est égale au nombre d'heures de repos manquantes ».

28. Dans l'article 7 « Conditions de garantie de l'emploi et continuité du contrat de travail du personnel en cas de changement de prestataire »

1° À l'article 7.2 « Obligation à la charge du nouveau prestataire (entreprise entrante) », seconde phrase : les mots « comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;

2° À l'article 7.3 « Obligations à la charge de l'ancien prestataire (entreprise sortante) » :

2.1° au II « Information du personnel et des délégués du personnel » ;

2.1.1° l'intitulé est ainsi réécrit « II. Information du personnel et du comité social et économique » ;

2.1.2° à l'alinéa 2, les mots « comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel » sont remplacés par « comité social et économique » ;

2.2° au III « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés », B « Salariés non affectés exclusivement au marché repris », dans la 2^{de} phrase, les mots « l'article L. 3141-22 du » sont remplacés par le mot « le » ;

3° À l'article 7.6 « Autres dispositions », alinéa 2 :

3.1° après la 2^e phrase, il est inséré les dispositions suivantes : « À cette fin, l'entreprise entrante après avoir demandé les coordonnées de l'entreprise sortante (réalisant les prestations dans les anciens locaux) auprès de son client, devra se faire connaître auprès de cette dernière. L'entreprise sortante établira la liste des salariés remplissant les conditions pour en bénéficier et la transmettra à l'entreprise entrante. » ;

3.2° à la 3^e phrase, les mots « son application » sont remplacés par les mots « l'application de la priorité d'emploi » ;

4° À l'annexe 1 « Liste complète de l'effectif du chantier établie par l'entreprise sortante » :

4.1° le sigle « SST » est remplacé par le sigle « SPST » ;

4.2° la case « Heures acquises au titre du DIF (proratisées en cas de transfert partiel) » est supprimée ;

5° À l'annexe 3 « Modèle de passeport professionnel », tous les sigles « SST » sont remplacés par le sigle « SPST ».

29. À l'article 8.0 « Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire »

Au 2^d alinéa, après les mots « niveaux EA4 » sont insérés les mots « à MA2 » et les mots « et MA2 » sont supprimés.

30. L'article 8.1.11 « Revalorisations des prestations »

est ainsi réécrit :

« Le contrat de prévoyance signé entre l'entreprise et l'organisme assureur doit déterminer les conditions de revalorisation des prestations rente éducation, incapacité temporaire, incapacité permanente et invalidité .»

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

Le présent avenant mettant à jour la convention collective justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés ; des dispositions particulières étant prévues expressément le cas échéant. 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. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension par le ministère du travail et sa date d'entrée en vigueur est fixée à compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Le nouvel article 2.2 de la CCN s'applique au CSE résultant des premières élections professionnelles qui suivent l'entrée en vigueur du présent avenant.

Fait à Villejuif, le 7 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3222** | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Accord du 8 avril 2026 relatif aux salaires et aux primes d'ancienneté

NOR : ASET2650588M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Emplois	Coefficient	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 824 €
N2 E1	115	1 826 €
N2 E2	120	1 828 €
N2 E3	125	1 835 €
N3 E1	135	1 842 €
N3E2	140	1 848 €
N3 E3	150	1 862 €
N4 E1	160	1 876 €
N4 E2	170	1 901 €
N4 E3	180	1 925 €
N5 E unique	190	2 096 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 842 €
N5 E2	190	1 901 €
N5 E3	210	2 071 €
N6 E1	230	2 262 €
N6 E2	265	2 581 €
N6 E3	300	2 920 €
N7 E unique	310	3 013 €
Cadres		
N7 E1	305	2 833 €
N7 E2	310	2 996 €
N8 E1	345	3 326 €
N8 E2	375	3 564 €
N8 E3	420	4 039 €
N8 E4	480	4 644 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 | Égalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} mai 2026.

Article 7 | Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes compétent ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 9 | Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 10 | Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 11 | Adhésion

Peuvent adhérer à cet accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Toutefois, si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Fait à Courbevoie, le 8 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté en euros

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1^{er} mai 2026.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

Emplois	Coefficient hiérarchie	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Accord du 17 avril 2026

relatif au contrat de valorisation de l'expérience « CVE »

NOR : ASET2650579M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

SNAJ CFTC ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion, conscients de la difficulté que peuvent rencontrer certains travailleurs seniors à retrouver un emploi, ont souhaité se saisir d'un dispositif contractuel introduit par la loi créée pour inciter à l'embauche.

De nombreuses études (notamment le 17^e baromètre sur la perception des discriminations à l'emploi mené par l'OIT et le défenseur des droits) montrent que l'âge demeure l'un des premiers motifs de discrimination à l'embauche et dans les parcours professionnels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux affirment leur volonté commune de lutter contre ces discriminations, notamment à l'encontre des salariés expérimentés et souhaitent encourager l'embauche des seniors dans les entreprises de la branche de la télédiffusion, en levant les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés, tout en leur permettant de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO Médias, UNSA spectacle et communication, SNRT CGT audiovisuel et solidaires, SNAJ CFTC, SNJ, SNJ CGT) et les organisations patronales (STP, SMSP, ACCeS, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises dans le cadre de la CPPNI interbranche afin de négocier un accord collectif de branche relatif à l'amélioration des conditions d'utilisation du contrat de valorisation de l'expérience « CVE », introduit par l'ANI du 14 novembre 2024.

Le présent accord poursuit un double objectif :

- renforcer les perspectives d'emploi des salariés expérimentés et leur offrir une transition vers la retraite dans des conditions adaptées à leur situation ;
- renforcer l'attractivité de la branche en mobilisant l'expérience et les compétences des seniors au service de la qualité du travail et de la transmission des savoir-faire. Les parties rappellent que le CDI de droit commun reste le schéma contractuel privilégié dans l'entreprise. Sans être exclusif, il est rappelé que le CVE a été élaboré pour améliorer le retour à l'emploi des salariés de cette catégorie d'âge en recherche d'emploi. Il ne saurait être utilisé pour contourner les obligations des entreprises en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou de maintien dans l'emploi des salariés expérimentés.

Article 1^{er} | Le contrat de valorisation de l'expérience (dit « CVE »)

Impulsé par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel par l'ANI du 14 novembre 2024, adopté définitivement par le parlement et le sénat dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (art. 4), le CVE constitue un dispositif clé pour faciliter et accompagner les fins de carrière. Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pendant 5 ans. Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion ont ainsi souhaité participer de façon proactive à cette expérimentation par la conclusion du présent accord.

1.1. Objet et principes

Le CVE a pour objet de permettre à des salariés expérimentés de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle dans des conditions adaptées, en tenant compte de leur santé, de leurs compétences, de leurs aspirations professionnelles et des évolutions des métiers. Il vise également à favoriser la transmission des savoir-faire.

En dehors des spécificités prévues par la loi et par le présent accord, qui concernent tant sa conclusion, son exécution et sa rupture, les salariés recrutés en CVE bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les CDI de droit commun : ils et elles ont droit à une rémunération, une classification, des conditions de travail, un accès à la formation et des droits collectifs identiques à ceux des autres salariés placés dans une situation comparable.

1.2. Conditions d'accès et de mise en œuvre

En application des dispositions légales, le CVE est ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus. Ces dispositions permettent à un accord de branche, sous réserve de son extension, d'étendre l'accès à ce dispositif aux demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus. Ainsi, conformément à l'article 4, I-1° de la loi précitée, les parties au présent accord ouvrent le recours au CVE aux demandeurs d'emploi à compter de cet âge.

En outre, le CVE peut être conclu avec toute personne justifiant d'une inscription à France Travail et ne pouvant bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein au moment de l'embauche.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer les dispositions légales en prévoyant qu'un CVE ne puisse être conclu avec une entreprise ayant employé le demandeur d'emploi en CDI au cours des douze derniers mois. Il en est de même pour les entreprises appartenant au même groupe au sens des dispositions du code de commerce.

Les parties signataires conviennent de faire du CVE un outil prioritaire de sécurisation des parcours pour les demandeurs d'emploi seniors ayant connu des périodes de chômage ou des ruptures de carrière. Les partenaires sociaux veilleront, dans le cadre du suivi de l'accord, à ce que le dispositif bénéficie effectivement à ces publics.

Le délai de douze mois interdisant la conclusion d'un CVE avec un ancien salarié d'une même entreprise ou d'une entreprise du même groupe ne peut être utilisé pour organiser des sorties d'emploi suivies de réembauches en CVE dans des conditions moins favorables.

Par ailleurs, au plus tard lors de la signature du contrat, le salarié doit communiquer un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des droits à liquidation de la retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Entre le terme de la période d'essai et au plus tard dans les douze mois suivant l'embauche en CVE, l'employeur organise un entretien de parcours professionnel adapté à l'âge du salarié conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les missions confiées dans le cadre du CVE sont définies par l'entreprise au moment du processus de recrutement.

1.2 bis Aménagement et adaptation des conditions de travail

Après avoir rappelé l'importance de la visite médicale d'embauche, l'employeur examine, à la demande du salarié ou de la médecine du travail, différents types de mesures possibles ceci afin de prévenir l'usure professionnelle et de renforcer le maintien dans l'emploi en bonne santé des salariés en CVE :

- d'aménagement des horaires (horaires adaptés, limitation du travail de nuit ou en horaires décalés, plages de récupération, etc.) ;
- de recours au télétravail lorsque les fonctions le permettent ;
- d'ajustement du poste de travail (ergonomie, charges physiques, équipements, outils numériques adaptés) ;
- d'allègement ou de réorganisation de certaines tâches, en lien avec la prévention des risques professionnels.

Ces aménagements sont étudiés avec le management, en s'appuyant sur les démarches QVCT existantes dans l'entreprise, les préconisations du service de prévention et de santé au travail et, le cas échéant, les actions identifiées dans les accords d'entreprise ou de groupe.

1.2 ter Gestion des compétences

Les salariés titulaires d'un CVE bénéficient d'un même accès aux formations professionnelles que ceux des autres salariés afin de s'assurer du maintien de leur compétences. Ces formations peuvent notamment être en lien avec :

- les transformations technologiques, numériques et environnementales affectant leur métier ;
- l'actualisation, le développement et la valorisation de leur compétence.

Comme l'ensemble des salariés expérimentés, les compétences des salariés embauchés sous forme de CVE pourront, le cas échéant, être mobilisées dans des missions de tutorat, mentorat, mentorat inversé ou mécénat de compétences.

1.2 quater Articulation avec les dispositifs de fin de carrière

Le CVE s'articule avec les dispositifs existants de fin de carrière pouvant résulter des accords d'entreprise ou de branche applicables sur le sujet, notamment la retraite progressive, le temps

partiel de fin de carrière, le compte professionnel de prévention (C2P), les dispositifs d'épargne salariale et les bilans de compétences de fin de carrière.

Par ailleurs, afin de faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite, il est rappelé que l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière destiné à la préparation vers la retraite est proposé à chaque salarié dans les deux années qui précèdent ses 60 ans. Cet entretien a pour objet de présenter les dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

1.3. Conditions de rupture

À l'échéance précisée par le salarié au plus tard lors de la signature de son contrat, l'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié, sans possibilité pour celui-ci de s'y opposer et de poursuivre son activité au-delà. Ainsi, par dérogation à l'âge de mise à la retraite prévu à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite d'office un salarié embauché sous CVE dès lors qu'il a 67 ans (âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de manière automatique) ou avant 67 ans dès lors qu'il a l'âge légal de départ à la retraite et les trimestres requis pour bénéficier d'un taux plein conformément au document transmis à son embauche ou en cours d'exécution du contrat en cas d'actualisation.

Sauf rupture de son contrat de travail en amont, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective nationale de la télédiffusion en son article 58.2.2, ou à défaut celle de l'entreprise si plus favorable. En ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser la contribution patronale spécifique prévue par la loi sur le montant exonéré de l'indemnité de mise à la retraite (2 PASS), et ce jusqu'à la fin de la troisième année suivant la promulgation de la loi.

Six mois avant le départ envisagé à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien afin d'examiner sa situation, les dispositifs mobilisables, faire un retour sur ses conditions de travail et les modalités de transition.

Il est réaffirmé qu'aucune rupture de contrat à durée indéterminée de droit commun ne peut être organisée dans le seul but de permettre la conclusion ultérieure d'un CVE avec le même salarié dans des conditions moins favorables. Toute pratique de ce type est contraire à l'esprit du présent accord et sera examinée dans le cadre du suivi par la CPPNI de la télédiffusion. La CPPNI pourra, au vu de ces situations, formuler des recommandations, proposer des mesures correctrices et, le cas échéant, engager une révision du présent accord.

Article 2 | *Dispositions finales*

2.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Conformément à l'article 4.I de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, le présent accord est conclu pour une période expérimentale de 5 ans à compter de la publication de la loi. Il entrera en vigueur à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la télédiffusion tel que défini en son article 1^{er}.

2.2. Suivi et bilan

À l'issue de la première année d'exécution de cet accord, un bilan annuel sera effectué dans le cadre de la CPPNI.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de CVE conclus dans l'année, l'âge moyen à l'embauche, la durée moyenne et prévisionnelle des contrats ainsi que le nombre de CVE faisant suite à des CDDU ;
- la répartition femmes-hommes ;
- les types d'emplois occupés, intitulé et classification ;

- le recours à la formation ;
- les motifs de rupture des contrats ;
- l'âge moyen de rupture des contrats et leur durée moyenne.

Sur la base de ce bilan, les partenaires sociaux se réunissent au plus tard au terme de la troisième année d'application de l'accord afin d'examiner l'opportunité d'en renégocier tout ou partie des dispositions, avant la fin de la période expérimentale.

2.3. Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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.

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

2.4. Révision

En application de l'article L. 2261-7 du code du travail, la révision du présent accord pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes,
- à l'issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée ou courriel avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un nouveau projet de rédaction du ou des articles soumis à révision. À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

2.5. Dépôt de l'accord et extension

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en CPPNI inter-branche télédiffusion (IDCC 3241) et journalistes (IDCC 1480). Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la télédiffusion (IDCC 3241), tel qu'il a été défini en son article 1^{er}.

Il sera déposé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail pour la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension du présent accord de branche sera demandé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'il soit rendu obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 3 du 27 mars 2026

à l'accord territorial du 9 juin 2022
relatif à l'indemnité de repas de jour, à l'indemnité de rappel
et à la valeur du point de la prime d'ancienneté
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2650576M

IDCC : 3248

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

UIMM Drôme Ardèche,

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

Le 9 juin 2022 les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau des territoires de la Drôme et de l'Ardèche ont conclu un accord autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche.

Celui-ci avait notamment pour objet d'instituer à compter du 1^{er} janvier 2024 une indemnité de repas de jour, une indemnité de rappel ainsi que la valeur du point territorial servant au calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il en déterminait les montants prévisionnels qui étaient définis à la lumière de l'avenant 65 à la convention collective Drôme-Ardèche alors en vigueur. Ceux-ci ont été actualisés par l'avenant n° 1 conclu le 29 janvier 2024 puis revalorisés par l'avenant n° 2 conclu le 10 mars 2025.

Les partenaires sociaux se sont à nouveau réunis en ce début d'année 2026 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) afin d'engager de nouvelles négociations portant sur la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, à l'indemnité de repas

de jour ainsi qu'aux indemnités de rappel déterminés par notre accord territorial autonome conclu le 9 juin 2022.

À l'issue de ces réunions, le présent avenant a été signé et vient modifier comme suit les montants définis dans l'annexe 1 à l'accord territorial du 9 juin 2022 portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme-Ardèche.

Article 1^{er} | Durée, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant 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.

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

Article 2 | Entrée en vigueur de l'avenant et extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

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

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

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

Article 4 | 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 Valence.

Fait à Valence, le 27 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Applicable au 1^{er} janvier 2026.

Article 1^{er} | Indemnité de repas de jour

Conformément à l'article 3 de l'accord territorial autonome portant dispositions spécifiques aux salariés de la métallurgie de la Drôme et de l'Ardèche conclu le 9 juin 2022, le montant de l'indemnité de repas de jour est fixé à 3,19 euros.

Article 2 | Indemnité de rappel

Conformément à l'article 6 de l'accord territorial précité, le montant des indemnités de rappel pour chacune des tranches horaires est fixé à :

- 12,96 euros entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 15,60 euros entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 20,83 euros le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Article 3 | Valeur du point de la prime d'ancienneté

Conformément à l'article 7 de l'accord territorial précité, la valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,42.

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 20 mars 2026

relatif aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM
(Auvergne Rhône-Alpes)

NOR : ASET2650589M

IDCC : 3249

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

UNICEM Auvergne Rhône-Alpes ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFDT CB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 19 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 Auvergne Rhône-Alpes 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 : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Haute-Loire, Isère, Loire, Rhône, Puy de Dôme, Savoie et Haute Savoie.

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	1 876	0,8 %
	Échelon 2	1 885	0,8 %
Niveau 2	Échelon 1	1 896	1,2 %
	Échelon 2	1 918	1,2 %
	Échelon 3	1 971	1,2 %
Niveau 3	Échelon 1	1 982	1,2 %
	Échelon 2	2 014	1,2 %
	Échelon 3	2 071	1,2 %
Niveau 4	Échelon 1	2 081	1,2 %
	Échelon 2	2 114	1,2 %
	Échelon 3	2 186	1,2 %
Niveau 5	Échelon 1	2 188	1 %
	Échelon 2	2 254	1 %
	Échelon 3	2 405	1 %
Niveau 6	Échelon 1	2 447	1 %
	Échelon 2	2 536	1 %
	Échelon 3	2 733	1 %
Niveau 7	Échelon 1	2 784	0,9 %
	Échelon 2	2 948	0,9 %
	Échelon 3	3 207	0,9 %

Article 4 | Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération conventionnelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord. Il entre en vigueur 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 Vénissieux, le 20 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

INDUSTRIE ET IMPORTATION DU BOIS

Avenant n° 7 du 19 février 2026 à l'accord du 10 septembre 2019 relatif aux classifications et aux salaires minimaux

NOR : ASET2650553M

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

FNB ;
FFSL ;
FNIB ;
FNMIAMB ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
SNIPL ;
Bois voies ferrées ;
SNIBC ;
Seila,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO Construction ;
FNCB CFDT ;
BATI-MAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

Activité	Code NAF
Production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation de jus pyrolygneux	20.14Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	16.10A et 16.21Z
Sciage et rabotage du bois	16.10A
Importation de bois du Nord, de bois tropicaux et américains défini comme étant le commerce de gros de bois et dérivés dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	46.73A
Fabrication d'objets en liège – travail du liège : dalles, bouchons, agglomérés	16.29Z
Commerce de gros de liège et produits en liège	46.49Z
Commerce de gros d'ouvrages en liège	46.49Z
Fabrication de parquets et lambris en lames	16.10A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	16.22Z
Fabrication de baguettes, moulures	16.10A
Panneaux de fibragglos	23.65Z
Fabrication et imprégnation industrielle de traverses en bois pour voies ferrées et de poteaux de lignes, en bois	16.10A
Séchage et imprégnation industrielle de tous bois extérieurs et intérieurs	16.10B
Imprégnation et traitement chimique à façon des charpentes et matériaux annexes dans la construction existante en vue de leur préservation	16.10B
Fabrication d'ouvrages de tonnellerie	16.24Z
Fabrication d'emballages industriels en bois, conditionnement de biens d'équipement	16.24Z
Fabrication d'emballages légers en bois : cageots, cagettes et emballages similaires en bois, y compris les boîtes à fromage	16.24Z
Fabrication de palettes, caisses palettes et plateaux de chargement de bois	16.24Z
Fabrication de tourets	16.24Z
Fabrication d'objets divers en bois tels que notamment manches et montures pour outils, échelles, cintres et autres formes en bois (à l'exclusion des formes en bois destinées à l'industrie de la chaussure et des articles chaussants), bois multiplis, multifformes, portes manteaux et ustensiles ménagers, coffrets, bobines et articles en bois tournés, articles d'ornement et marqueterie, tabletterie, et à l'exclusion de la fabrication de cercueils, la fabrication d'enveloppes en bois pour matériel électroacoustique audiovisuel, hi-fi, machines à coudre, la fabrication de cages et cadres d'horlogerie, la fabrication de bois pour luminaires	16.29Z
Fabrication de fibre de bois	16.10A
Fabrication de farine de bois	16.10A
Fabrication d'articles de pêche (cannes et lignes pour la pêche de loisirs)	32.30Z
Fabrication de brosse de toilette et des pinceaux pour artistes, y compris les pinceaux de maquillage, fabrication de brosse industrielle, des brosses et pinceaux à peindre, fabrication de brosse de ménage, fabrication de brosse à habits et à chaussures	32.91Z

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,70 € à compter du 1^{er} avril 2026.

Article 4 | Égalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires, en application des dispositions du code du travail, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Clause de réexamen

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Article 9 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10 | Dénonciation

L'avenant peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec

avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} avril 2026
Niveau 1	AB	100	1 824 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 830 €
	2 ^e échelon D	110	1 832 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 841 €
	2 ^e échelon F	125	1 854 €
	3 ^e échelon G	135	1 885 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 902 €
	2 ^e échelon I	170	2 016 €
	3 ^e échelon J	200	2 215 €

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} avril 2026
ACT 1		100	1 824 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 832 €
	2 ^e échelon	120	1 848 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 885 €
	2 ^e échelon	150	1 902 €
ACT 4		170	2 016 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	2 144 €
	2 ^e échelon	210	2 264 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 448 €
	2 ^e échelon	270	2 642 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 969 €
	2 ^e échelon	370	3 305 €

Agents de maîtrise

Salaires minima pour 151,67 heures :

			À compter du 1 ^{er} avril 2026
AM 1		190	2 144 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 371 €
	2 ^e échelon	270	2 642 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 969 €
	2 ^e échelon	370	3 305 €

Salaires minima des cadres

Appointements mensuels minimaux :

		À compter du 1 ^{er} avril 2026
C 1	280	2 702 €
C 2	360	3 236 €
C 3	420	3 638 €
C 4	460	3 910 €
C 5	480	4 044 €
C 6	510	4 248 €
C 7	550	4 518 €
C 8	600	4 856 €

Accord professionnel

TRAVAUX PUBLICS

Accord du 31 mars 2026

relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2026

NOR : ASET2650578M

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

FNTP ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP ;

CGT FNSCBA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Agenda social de la CPPNI TP – Calendrier 2026

■ 1^{re} réunion : mardi 3 février 2026 (9 h 30 – 12 h 30) :

Détermination de l'agenda social de la CPPNI pour 2026.

■ 2^e réunion : mardi 31 mars 2026 (9 h 30 – 16 h) :

– travaux prospectifs sur les impacts du dérèglement climatique et de la transition énergétique pour la branche des travaux publics.

■ 3^e réunion : mardi 5 mai 2026 (9 h 30 – 16 h) :

Séance méthodologique de diagnostic en vue d'une future négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

■ 4^e réunion : mardi 9 juin 2026 (9 h 30 – 16 h) :

– prévention de l'usure professionnelle : point d'étape des travaux de l'OPPBTP ;
– définition d'un périmètre spécifique aux travaux publics pour l'appréciation de la sinistralité.

■ 5^e réunion : mercredi 8 juillet 2026 (9 h 30 – 12 h 30) :

– poursuite des travaux sur les impacts du dérèglement climatique et de la transition énergétique pour la branche des travaux publics ;
– point d'étape sur le rapport annuel d'activité.

■ 6^e réunion : mardi 6 octobre 2026 (9 h 30 – 12 h 30) :

Échanges sur la transition écologique, en lien avec la santé au travail, la formation et l'organisation du travail la gestion des déchets, la performance énergétique.

■ 7^e réunion : mardi 3 novembre 2026 (9 h 30 – 16 h) :

- présentation du rapport NAO comprenant la partie économique (conjoncture, prévisions) et sociale ;
- constat des valeurs de référence pour les négociations régionales ;
- négociation des minima cadres TP pour l'année 2027.

■ 8^e réunion : mardi 26 novembre 2026 (9 h 30 – 12 h 30) :

Négociation des minima cadres TP pour l'année 2026 (suite).

■ 9^e réunion : mardi 8 décembre 2026 (9 h 30 – 12 h 30) :

- point d'information sur la convention de partenariat pour l'amélioration de la santé au travail ;
- rapport annuel d'activité (incluant le bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) ;
- sujets de l'année à venir (préparation de l'agenda social de la CPPNI pour 2027).

*Le calendrier fixé par les partenaires sociaux reste ouvert à la discussion de thèmes et à des échanges de vue dont la nécessité s'imposerait à eux, notamment suite aux lois ou aux accords interprofessionnels.

Fait à Paris, le 31 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-22 du 30 mai 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7001 Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 142 du 4 mars 2026 relatif aux salaires	222
IDCC 7028 Coopératives et SICA agricoles de fleurs, fruits, légumes, de lin-chanvre et de déshydratation : avenant n° 5 du 18 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe 3 « Filière de teillage de lin et chanvre »)	224
IDCC 8721 Exploitations forestières (massif de Gascogne) : avenant n° 30 du 11 mars 2026 relatif aux salaires	227
IDCC 8831 Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 51 du 13 février 2026 relatif aux salaires	236
Accord(s) professionnel(s)	
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 9 du 9 avril 2026 relatif aux salaires minima du personnel ouvrier/ACT/AM/cadres.....	239

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

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : 7001 | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT COLLECTIF
AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant n° 142 du 4 mars 2026 relatif aux salaires

NOR : AGRS2697055M

IDCC : 7001

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire CFDT Agri Agro ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes FGTA FO ;**

Fédération de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} mars 2026*

À compter du 1^{er} mars 2026, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} mars 2026, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 832	1 843	1 858
	II	1 875	1 890	1 910
	III	1 930	1 955	1 970
	IV	2 015	2 043	2 070
AMTS	IV	2 116	2 140	2 182
	V	2 310	2 400	2 490
	VI	2 660	2 770	2 850

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Cadres	VI	2 885	2 915	3 050
	VII	3 330	3 590	3 870
	VIII	4 370	4 718	5 086
	IX	5670	6 119	6 605

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Demande d'extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective nationale

IDCC : 7028 | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

Avenant n° 5 du 18 mars 2026

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe 3 « Filière de teillage de lin et chanvre »)

NOR : AGRS2697056M

IDCC : 7028

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section » fruits et légumes frais » et section » fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes force ouvrière FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'annexe 3 filière de teillage de lin et chanvre de la CCN 7028 à savoir : sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et, à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française, les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de teillage de lin et chanvre ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) et ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Cet avenant s'applique également aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

Article 2 | Salaires minima conventionnels au 1^{er} mars 2026

À compter du 1^{er} mars 2026, la grille des salaires minima conventionnels de la filière de teillage de lin et chanvre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima conventionnels de la filière teillage de lin et chanvre

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures) au 1 ^{er} mars 2026
Ouvrier/employé	1	1	12,65 €	1 918,55 €
		2	12,88 €	1 953,97 €
		3	13,11 €	1 989,38 €
	2	1	13,55 €	2 055,15 €
		2	13,98 €	2 120,91 €
		3	14,42 €	2 186,68 €
	3	1	15,02 €	2 277,74 €
		2	15,62 €	2 368,80 €
		3	16,22 €	2 459,87 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	16,86 €	2 557,19 €
		2	17,23 €	2 612,84 €
		3	17,60 €	2 668,49 €
	5	1	18,03 €	2 734,26 €
		2	18,47 €	2 800,02 €
		3	18,89 €	2 865,79 €
	6	1	19,40 €	2 941,68 €
		2	19,89 €	3 017,56 €
		3	20,40 €	3 093,45 €
Cadre	7	1	20,89 €	3 169,33 €
		2	21,40 €	3 245,22 €
	8	1	22,40 €	3 396,99 €
		2	23,40 €	3 548,76 €
	9	1	25,40 €	3 852,30 €
		2	27,40 €	4 155,84 €
	10	1	30,40 €	4 611,15 €
		2	33,40 €	5 066,46 €

Article 3 | Dispositions transitoires pour les entreprises n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois

Conformément à l'article 25 de la convention collective IDCC 7028, pour les entreprises relevant de de l'annexe 3 filière teillage lin et de chanvre n'ayant pas encore mis en œuvre la

nouvelle grille de classification issue de la convention collective IDCC 7028, la grille des salaires horaires minimaux applicable à compter du 1^{er} mars 2026 est la suivante :

Négociation des salaires

À compter du 1^{er} mars 2026, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
 - la valeur des 100 premiers points à 0,12649 € ;
 - la valeur des points suivants à 0,02924 €.
- pour les cadres :

La valeur du point cadre à 4,1145 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,18 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers et employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$(100 \times 0,12649) + (0 \times 0,02924)$	1 918,55 €
108	$(100 \times 0,12649) + (8 \times 0,02924)$	1 954,03 €
116	$(100 \times 0,12649) + (16 \times 0,02924)$	1 989,51 €
156	$(100 \times 0,12649) + (56 \times 0,02924)$	2 166,91 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$(100 \times 0,12649) + (144 \times 0,02924)$	2 557,19 €
300	$(100 \times 0,12649) + (200 \times 0,02924)$	2 805,55 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 4,1145$ €	2 592,14 €
900	$900 \times 4,1145$ €	3 703,05 €
1 200	$1\,200 \times 4,1145$ €	4 937,40 €

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Convention collective

IDCC : 8721 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Massif de Gascogne)
(2 juillet 1996)

(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996,
Journal officiel du 7 janvier 1997)

Avenant n° 30 du 11 mars 2026 relatif aux salaires

NOR : AGRS2697057M

IDCC : 8721

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

Fédération des industries du bois de Nouvelle-Aquitaine, section exploitation forestière/sciage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNCEA CFE-CGC de Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale CFTC Agri de Nouvelle-Aquitaine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires visés aux articles 27 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe, tableau D), de la convention collective régionale (version consolidée du 11 septembre 2015) concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne sont modifiées et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} juin 2026.

Article 3

Il est convenu que les dispositions du présent avenant ne seront pas applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers. Pour ces salariés, il sera fait application des classifications et définitions des emplois visées dans l'annexe I ainsi que des rémunérations définies en annexe II de la convention collective citée ci-dessus.

Article 4

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès des très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine, unité départementale des Landes.

Fait à Pissos, le 11 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe VI

Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

A. Salaires horaires du personnel technique applicables au 1^{er} juin 2026

(En euros.)

Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)					
Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières : – sans participation directe à la production – sans travail autonome sur machine de transformation du produit		1	100	A	12,04
				B	12,06
Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)					
Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser : – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit		2	105	C	12,11
			110	D	12,15
Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)					
Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simple selon un mode opératoire détaillé : – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture – nécessitant des connaissances techniques – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation		3	115	E	12,17
			125	F	12,22
			135	G	12,27

Définition classification professionnelle		Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)					
Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine dont il définit le mode opératoire :		4			
– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier			165	H	12,39
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées			180	I	13,22
			185	J	13,64
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.		5	200	K	14,02

B. Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1^{er} juin 2026

(En euros.)

I. Pin maritime		Unité de compte	Prix de base
Billons	Diamètre fin bout 0,20 minimum	le mètre linéaire	0,045
Marquage :	– par marqueur professionnel	le mètre linéaire	0,021
	– par bûcheron suivant feuille de marquage	le mètre linéaire	0,010
Poteaux bruts :	1 ^{re} catégorie – 2 m en 10/19 d.f.b. sous écorce	le mètre linéaire	0,114
		la tonne	8,256
	2 ^e catégorie – 2 m en 6/9 d.b.f. sous écorce	le mètre linéaire	0,089
		la tonne	13,776
Catégorie spéciale	(2/3 en 1 ^{re} catégorie – 1/3 en 2 ^e catégorie)	le stère	5,567
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage			

(En euros.)

II. Feuillus	Unité de compte	Prix de base
(Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire) Façonnage des taillis en 2 m avec empilage 100 % : – cube unitaire < 0,150 – cube unitaire > ou = 0,150	le stère	4,262 4,166
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)		
Peupliers (cimes)	le stère	4,996

Bois d'œuvre

(En euros.)

III. Pin maritime	Unité de compte	Prix de base
1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus)	le m³ scié	13,299
2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) – (base de calcul : 50 % du 1°)	le m³ grume	3,273
3° Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) (base de calcul : 52,50 % du 2°)	le m³ grume	3,471
Sciage en équarri, 4 faces, empilé et couvert rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris	le m³ scié	23,442
Bois de chauffage : – barrot – escail bois déjà façonné – escail arbre pris debout	le stère le stère le stère	5,532 7,208 9,782

(En euros.)

IV. Chênes et bois durs		Unité de compte	Prix de base
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds		le m³ grume	8,431
Sciage (limeurs compris) :	– plots en plateaux non pelés – plots en plateaux pelés	le m³ scié le m³ scié	26,622 28,834
Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout :	– par m³ de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur – par m³ pour épaisseur de 55 mm et plus	le m³ scié le m³ scié	8,081 6,103
Panneaux avivés de 15 à 22 mm		le m³ scié	50,308
Débîts courants délinés et bois de wagons		le m³ scié	36,578
Appareils de voie		le m³ scié	34,970
Traverses standard prêtes à être réceptionnées		la pièce	2,993
Bois de chauffage :	– à prendre dans les branchages – à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard)	le stère le stère	8,081 9,911
Merrain	L < 1,20 m, diamètre fin bout > 0,11 m empilage compris	le stère	8,746

(En euros.)

V. Peupliers et feuillus tendres		Unité de compte	Prix de base
Grumes	abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout	le m³	4,099
Billons	2 m et plus, diamètre fin bout > 0,20 m	le stère	2,539
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A et C niveau 4 heures.		7,8 heures	12,597

C. Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1^{er} juin 2026

(En euros.)

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé	1	100	A	12,04
Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise : – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues	2	105 110	B C	12,15 12,19
Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises : – mise en œuvre de procédures définies et combinées – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information	3	120 140	D E	12,27 12,41
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation	4	145	F	12,80
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances : – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne	5	160 180	G H	13,52 14,11
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure : – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés – de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	6	220 240	I J	15,50 16,70

D. Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables 1^{er} juin 2026

(En euros.)

Définition classification professionnelle des agents de maîtrise	Niveau	Coefficient	Échelon	Salaire minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire – Débutant sans expérience				
– il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication – il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne	1	190	A	1 930,51
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire				
– pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées	2	200	B	2 097,27
		210	C	2 262,19
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions				
– il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition	3	220	D	2 457,14
		240	E	2 702,95

(En euros.)

Définition classification professionnelle des cadres		Niveau	Coefficient	Salaire minimum
Débutant sans expérience				
Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme		1	225	2 379,34
Cadre confirmé				
Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise :				
ou				
Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise.		2	260	2 790,77
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement		3	280	3 066,93
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie		4	320	3 398,54
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux		5	340	3 565,60
Cadre supérieur				
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement		6	400	3 960,38
Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise		7	440	4 285,93
Cadre de direction				
Personnel assurant la direction de l'entreprise		8	500	4 733,30

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

Convention collective

IDCC : **8831** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,

Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

Avenant n° 51 du 13 février 2026

relatif aux salaires

NOR : AGRS2697058M

IDCC : 8831

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

**Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants :
Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicats de la fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT des départe-
ments suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;**

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	12,02	1 823,07
II	1 C	105	12,04	1 826,11
	2 D	110	12,08	1 832,17
III	1 E	115	12,12	1 838,24
	2 F	125	12,15	1 842,79
	3 G	135	12,16	1 844,31
IV	1 H	150	12,19	1 848,86
	2 I	170	12,56	1 904,98
	3 J	200	13,61	2 064,23

B. Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT 1		100	12,02	1 823,07
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	12,08	1 832,17
	2 ^e échelon	120	12,14	1 841,27
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	12,16	1 844,31
	2 ^e échelon	150	12,19	1 848,86
ACT 4		170	12,56	1 904,98
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	13,42	2 035,41
	2 ^e échelon	210	14,08	2 135,51
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	15,28	2 317,52
	2 ^e échelon	270	16,48	2 499,52

C. Agent de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 1		190	13,42	2 035,41
AM 2	Échelon 1	230	14,88	2 256,85
	Échelon 2	270	16,48	2 499,52

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 3	Échelon 1	320	18,51	2 807,41
	Échelon 2	370	20,55	3 116,82

D. Cadres

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} avril 2026	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C 1	280	16,88	2 560,19
C 2	360	20,14	3 054,63
C 3	420	22,59	3 426,23
C 4	460	24,22	3 673,45
C 5	480	25,01	3 793,27
C 6	510	26,25	3 981,34
C 7	550	27,84	4 222,49
C 8	600	29,82	4 522,80

Le point d'ancienneté est revalorisé à 5,70 €. »

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Le présent avenant prend effet au 1^{er} avril 2026.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 février 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

(Étendu par arrêté du 18 janvier 2021

Journal officiel du 2 février 2021)

Avenant n° 9 du 9 avril 2026

relatif aux salaires minima du personnel ouvrier/ACT/AM/cadres

NOR : AGRS2697054M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire CFDT Agri Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

Référence	NAPE	NAFE
Exploitations forestières	0220	020B
Scieries agricoles	4801	201A

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,40 € à compter du 1^{er} mai 2026.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2026.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 9 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1^{er} mai 2026.

Niveau 1	AB	100	12,03 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	12,10 €
	2 ^e échelon D	110	12,14 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	12,16 €
	2 ^e échelon F	125	12,23 €
	3 ^e échelon G	135	12,27 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	12,39 €
	2 ^e échelon I	170	13,21 €
	3 ^e échelon J	200	14,62 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1^{er} mai 2026.

ACT 1		100	12,03 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	12,14 €
	2 ^e échelon	120	12,19 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	12,27 €
	2 ^e échelon	150	12,39 €
ACT 4		170	13,21 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	14,15 €
	2 ^e échelon	210	14,92 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	16,27 €
	2 ^e échelon	270	17,60 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	19,84 €
	2 ^e échelon	370	22,05 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1^{er} mai 2026.

AM 1		190	14,15 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	15,90 €
	2 ^e échelon	270	17,65 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	19,84 €
	2 ^e échelon	370	22,05 €

Cadres

Appointements minimas mensuels.

À compter du 1^{er} mai 2026.

C 1	280	18,00 €
C 2	360	21,59 €
C 3	420	24,26 €
C 4	460	26,03 €
C 5	480	26,94 €
C 6	510	28,25 €
C 7	550	30,05 €
C 8	600	32,32 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260220-000526

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
