



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

2026-24

13 juin 2026

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2026-24 du 13 juin 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-24.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-24 du 13 juin 2026

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : accord du 10 avril 2026 relatif à la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels (transport de fonds et valeurs)	4
IDCC 675 Habillement. Commerce-succursales : accord du 16 avril 2026 relatif aux frais de déplacement des salariées participant aux réunions paritaires.....	16
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 62 du 22 octobre 2025 à l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé	19
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 64 du 15 janvier 2026 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2026	30
IDCC 1607 Jeux-jouets-industries : avenant n° 99 du 4 décembre 2025 relatif à la création d'un degré élevé de solidarité	32
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 10 mars 2026 relatif aux salaires minima conventionnels.....	36
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 2 du 11 mars 2026 à l'accord du 23 avril 2025 relatif aux classifications professionnelles	39
IDCC 2972 Navigation. Personnel sédentaire : avenant n° 9 du 13 avril 2026 relatif aux salaires minima	42
IDCC 3245 Opérateurs-voyages-guides : accord du 26 mai 2026 relatif au proche aidant.....	44
IDCC 3248 Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 25 mars 2026 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2026.....	54
Accord(s) professionnel(s)	
Intermittents du spectacle : avenant du 27 février 2026 à l'avenant n° 8 du 21 mai 2025 relatif aux garanties collectives de prévoyance	57

Accord du 10 avril 2026

relatif à la gestion des emplois, des compétences
et des parcours professionnels
(transport de fonds et valeurs)

NOR : ASET2650587M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

FNTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNATT CFE-CGC ;

CFTC FGT ;

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), qui consiste en une méthode pour mettre en adéquation les effectifs, les emplois et les compétences avec les objectifs stratégiques et l'environnement externe (marché, concurrence, évolutions technologiques...), est l'outil adéquat pour accompagner les transformations.

Les enjeux de la gestion des emplois et des parcours professionnels sont de déterminer les évolutions des emplois, des missions et des compétences ainsi que de prévoir les mouvements d'effectifs et les adaptations des connaissances et compétences à organiser à moyen terme pour répondre aux besoins des entreprises.

Elle se traduit par l'anticipation et la planification des différentes actions à mener dans le but de pérenniser l'employabilité des salariés et l'activité des entreprises. Il s'agit d'une démarche de gestion proactive des ressources humaines basée sur le management des compétences.

Les grands enjeux du secteur du transport de fonds, du traitement des valeurs et de gestion des automates sont nombreux :

- réduire des difficultés de recrutement en préservant l’attractivité des entreprises ;
- faire face à un problème de pyramide des âges ;
- résoudre une situation éventuelle de sureffectif dans les métiers stagnants ou en décroissance ;
- adapter la/les qualifications des salariés aux évolutions du marché ;
- valoriser les compétences individuelles et/ou collectives et favoriser la polyvalence ;
- accompagner des changements dans l’organisation du travail et de la production ;
- développer les mobilités professionnelles des salariés ;
- favoriser l’implication des salariés dans un projet d’évolution professionnelle.

Fortes de ce constat, les parties signataires s’accordent pour souligner l’intérêt et la nécessité d’anticiper les évolutions des métiers, des emplois et des compétences, tant pour les entreprises du transport de fonds et valeurs que pour leurs salariés.

Cette démarche anticipative et préventive des ressources humaines, fonction des contraintes de l’environnement et des choix stratégiques des entreprises, présente en effet un intérêt double :

- outil d’anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences et de développement de leur compétitivité pour les entreprises du secteur d’activité ;
- outil permettant d’aborder leur parcours professionnel de façon positive et maîtrisée, dans l’objectif d’adapter et de développer leurs compétences, contribuant à la sécurisation de leur parcours professionnel pour les salariés.

Cette démarche d’anticipation peut être articulée sur trois niveaux, celui de la branche, des entreprises et des salariés.

Cela permet :

- à la branche de définir ses grandes orientations et priorités en matière de politique de formation mais aussi d’affirmer son identité et l’attractivité des nombreux parcours professionnels qu’elle organise ;
- aux entreprises d’améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;
- aux salariés de disposer des moyens d’information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l’entreprise ou dans le cadre d’une mobilité externe.

C’est pourquoi, si la gestion des emplois relève directement des entreprises, les parties signataires soulignent que la branche peut jouer un rôle essentiel :

- d’une part en matière d’information, d’incitation et d’appui ;
- d’autre part en créant les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GEPP au sein des entreprises, tout particulièrement pour le secteur du transport de fonds et valeurs en raison de ses spécificités.

S’inscrivant pleinement dans cette démarche de promotion et de sécurisation des parcours professionnels, les travaux menés par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre de la CPNE-FP sur les formations en transports de fonds et valeurs ainsi que sur les données fournies par l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique (OPTL), l’OPMQ de la branche, sont ici soulignés.

Parmi les plus notables sur la question, peuvent être notamment cités les travaux suivants :

- le recensement et la cartographie des formations certifiantes du secteur de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transport, voire de l’ensemble du périmètre couvert par l’OPCO mobilités (OPCO de la branche), étaient une première étape utile,

menée avec l'aide de l'OPCO de la branche, l'AFT co-certificateur de la branche, ainsi que les organismes de formation de branche et ceux propres au transport de fonds et valeurs ;

- l'offre d'une possibilité pour les salariés d'améliorer leur pluridisciplinarité et/ou leur polyvalence, via la possibilité d'acquérir deux voire les trois CQP créés par la branche pour le secteur du transport de fonds et valeurs ;
- la recherche de la reconnaissance et la valorisation de ces qualifications via l'inscription de ces CQP au répertoire RNCP et/ou RS.

Les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin et ont lancé, avec l'aide de l'OPCO mobilités, une étude sur l'identification des potentielles passerelles entre les différents secteurs d'activité, internes à la branche mais aussi autour de la branche.

Les conclusions de l'étude menées par le consultant indépendant sont reprises dans le titre II du présent accord et une synthèse de l'étude figure en annexe du présent accord.

Pleinement engagés dans cette démarche globale, les partenaires sociaux du transport de fonds et valeurs veilleront au respect des engagements pris via le présent accord et à rechercher des aménagements si des dispositions dudit accord se révèlent inadaptées. Une commission de suivi de cet accord est ainsi créée, chargée de suivre au niveau de la branche les résultats de la mise en place de ces passerelles dans les conditions détaillées ci-après.

Ils soulignent également que, en parallèle du présent accord sur la gestion des emplois, deux volets complémentaires sont en cours de réflexion :

- le dossier « transfert de personnels » entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs, sur l'exemple de ce qui a pu être mis en place dans la branche pour le secteur du transport routier de voyageurs dès 2009, avec des critères propres et adaptés à la profession du transport de fonds et valeurs ;
- le dossier des nomenclatures, en vue de moderniser et mettre à jour les emplois existants dans le secteur du transport de fonds et valeurs.

Titre I^{er} Amélioration de la mobilité professionnelle au sein des entreprises de transport de fonds et valeurs

Afin de favoriser la mobilité fonctionnelle (changement de fonction), différents dispositifs peuvent être mobilisés pour accompagner le salarié dans son choix d'évolution professionnelle ou accompagner le salarié dans son adaptation aux mutations de son emploi allant au-delà d'un simple changement des conditions de travail, en dehors de toutes situations d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude prévues par les dispositions légales et réglementaires ou encore toute mesure d'affectation prise à titre disciplinaire.

Le changement d'emploi au sein des entreprises de transport de fonds et valeurs, a lieu au regard d'un emploi défini par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), et notamment par l'accord national professionnel (ANP) du 5 mars 1991, qui fait partie intégrante de ladite CCNTR.

Afin de les moderniser, les partenaires sociaux engagent en parallèle des travaux de mise à jour des classifications des métiers du transport de fonds et valeurs, figurant en annexe I de l'ANP précité.

Article préalable | Information des salariés via une bourse à l'emploi

Les parties signataires reconnaissent l'importance capitale, dans le cadre d'une gestion fluide et anticipée de l'emploi, de consigner l'ensemble des postes autres que cadres dirigeants ouverts au sein de l'entreprise dans un document d'information générale.

Les parties signataires s'accordent sur la mise en place au sein de l'entreprise d'une bourse à l'emploi, interne à l'entreprise, permettant une communication claire et transparente : les postes ouverts devront faire l'objet d'une description sommaire récapitulant l'intitulé d'emploi, la classification, la localisation et les éventuelles caractéristiques souhaitées.

Le rythme de parution de cette information est mensuel mais peut voir ce délai raccourci en cas de nécessité.

Elles soulignent le rôle des actions de formation (pour rappel, l'action de formation est définie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel).

Les parties signataires s'accordent sur leur importance pour accompagner le salarié dans son nouvel environnement professionnel et lui permettre une performance améliorée dans son nouvel emploi. Les actions de formation pourront être mobilisées, le cas échéant, dans les conditions qui seront détaillées ci-après.

Par ailleurs, elles s'accordent sur le fait qu'une vigilance toute particulière doit être apportée aux candidatures internes, tant pour le changement d'emploi que le changement d'affectation géographique.

En cas de candidature interne écartée, elles soulignent que le salarié doit recevoir une explication sur les raisons du refus, afin de l'aider à avancer dans son parcours professionnel et son employabilité.

Chapitre I^{er} Changement d'emploi au sein de l'entreprise

Article 1^{er} | Proposition de changement d'emploi à l'initiative du salarié

Les salariés souhaitant changer d'emploi sont invités à le faire savoir à leur employeur.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il est rappelé que les entretiens tels que :

- l'entretien annuel d'évaluation (qui permet, lorsqu'il existe, de notamment s'assurer de l'adéquation entre les missions confiées au salarié, son profil et ses compétences) ;
- l'entretien de parcours professionnel (qui permet notamment de réfléchir au parcours professionnel et aux évolutions possibles),

sont des temps d'échanges privilégiés entre le salarié et son manager. Ils ne sont toutefois pas exclusifs des possibilités pour les salariés pour exprimer leurs souhaits de candidater à un changement d'emploi.

Si l'employeur accepte de donner suite au souhait du salarié volontaire pour changer d'emploi, ce changement d'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 2 | Changement d'emploi à l'initiative de l'employeur et accepté par le salarié

Lorsque le changement d'emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié entraîne, pour le salarié, la nécessité d'obtenir un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou un parcours de formation d'adaptation, l'ensemble du processus de formation (frais de formation, frais de déplacement et de séjour) permettant l'obtention du nouveau CQP et/ou parcours de formation est pris en charge par l'employeur. De même, pendant la durée de ce processus de formation, le salarié verra sa rémunération maintenue.

Le salarié à qui il est proposé ce changement d'emploi pourra obtenir de son employeur des informations sur les conditions d'accompagnement à la prise de poste existantes dans son entreprise ainsi que sur les droits sociaux liés au nouvel emploi (rémunération, prime éventuelle, etc.).

Le salarié devra également être informé de sa situation s'il échoue dans le processus de formation.

Ce changement d'emploi devra obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 3 | Mesures complémentaires d'accompagnement au changement d'emploi

Au regard de la situation spécifique du secteur du transport de fonds et valeurs, et afin de fluidifier la mobilité des salariés et leur évolution professionnelle, les parties signataires s'accordent sur un « droit à l'erreur » du salarié ayant accepté un changement demandé par son employeur et mettent en place un dispositif de « période probatoire », dans les conditions détaillées ci-dessous.

A. Période probatoire

Afin de favoriser les mobilités fonctionnelles, un dispositif intitulé « période probatoire » est institué.

Ce dispositif permet au salarié d'évoluer sur une fonction pour laquelle il a été formé tout en l'accompagnant en cas d'échec. Une période probatoire pourra ainsi être convenue entre les parties pour une durée au minimum équivalente à celle de la période d'essai en vigueur dans l'entreprise en cas de changement de coefficient.

À son issue, en cas de période probatoire non concluante, si les parties signataires concèdent qu'il n'est pas possible de garantir au salarié de retrouver le poste qu'il occupait antérieurement, elles s'accordent sur deux mesures protectrices :

- le salarié doit retrouver un emploi comparable à celui qu'il occupait auparavant avec une rémunération équivalente à celle qu'il percevait avant le début de la période probatoire ;
- pendant un an, les demandes formulées par un salarié (concerné par un changement d'emploi à l'initiative de l'employeur et accepté par le salarié) de retour sur un poste équivalent à celui qu'il occupait antérieurement feront l'objet d'une étude attentive.

B. Indemnité compensatoire en cas de changement d'emploi imposé par l'employeur et accepté par le salarié entraînant réduction de la rémunération

Les parties signataires s'entendent sur le fait que le changement d'emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié visé à l'article 2 du présent accord ne peut avoir pour conséquence une réduction de la rémunération mensuelle brute, incluant le salaire mensuel brut de base et les primes mensuelles affectées au nouvel emploi.

Elles s'accordent sur le fait que, lorsque la rémunération mensuelle brute du nouveau poste occupé est inférieure à celle de l'ancien poste, le versement de la différence est garanti au salarié pendant 18 mois à compter de son entrée en fonction dans son nouveau poste, sous forme d'indemnité compensatoire.

Ces dispositions feront l'objet d'un courrier d'information au salarié, complémentaire à l'avenant à son contrat de travail.

Article 4 | Accompagnement spécifique

Les partenaires sociaux soulignent que la situation de certains salariés nécessite un accompagnement particulier et l'accès à des informations spécifiques. Tel est notamment le cas des personnels en fin de carrière, des salariés disposant de mandat de représentation du personnel ou encore du travail à temps partiel.

A. Salariés en fin de carrière

Les parties signataires rappellent qu'il existe des dispositifs légaux et réglementaires sur les départs en retraite (conditions et modalités de constitution de dossiers, dispositif de rachat de trimestres, etc.). Afin d'accompagner les salariés dans cette recherche, elles chargent l'employeur de donner aux salariés demandeurs les références des sites Internet officiels où le salarié pourra faire une simulation de sa situation particulière.

Par ailleurs, elles chargent l'employeur de fournir aux salariés demandeurs les informations sur les dispositifs conventionnels existants (indemnité de départ en retraite et CFA, notamment en donnant les coordonnées de l'organisme gestionnaire du CFA afin que le salarié puisse connaître ses droits potentiels).

B. Changement d'emploi d'un salarié disposant de mandat de représentation du personnel

Les parties signataires rappellent qu'il existe des règles de protection pour les salariés disposant de mandat de représentation du personnel et qu'ils ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination pour cette raison.

Par ailleurs, afin d'accroître l'employabilité des salariés concernés vers des emplois en adéquation avec leurs compétences, lesdits salariés sont encouragés à faire reconnaître les compétences acquises au cours de leur mandat, via la validation des acquis de l'expérience notamment.

Dans cet objectif, l'employeur abonde le CPF du salarié concerné selon les règles définies dans l'entreprise.

Dans le cadre de la valorisation des acquis de l'expérience syndicale (VAES) et en complément de l'entretien individuel visé à l'article L. 2141-5 du code du travail, les parties signataires rappellent également que le code du travail prévoit des obligations spécifiques d'entretien de parcours professionnel à l'issue des mandats syndicaux (article L. 6315-1 du code du travail).

Elles recommandent, par ailleurs, aux entreprises de faire également un point en début de mandat avec les salariés concernés qui en exprimeraient le besoin, selon les règles définies dans l'entreprise.

C. Cas particuliers du travail à temps partiel

En dehors des cas spécifiques liés à la santé qui sont traités selon les règles légales et réglementaires, les parties signataires s'entendent sur les deux points suivants dans le cadre du présent accord :

- demande par un salarié d'un passage à temps partiel :

Toute demande par le salarié concerné de passer, temporairement ou de façon pérenne, d'un temps plein à un temps de travail partiel sera étudiée.

Lorsque cette demande est acceptée par l'employeur du salarié concerné, elle sera concrétisée par un avenant au contrat de travail.

- demande par un salarié d'un passage à temps complet via la poly-activité :

Toute demande d'un salarié à temps partiel d'accéder, dans le cadre d'une poly-activité, à un emploi ressortant d'une autre filière, temporairement ou de façon pérenne, sur la base maximale d'un temps de travail complet, sera étudiée.

Lorsque cette demande est acceptée par l'employeur du salarié concerné, elle sera concrétisée par un avenant au contrat de travail.

Une fois l'accord de l'employeur recueilli et le besoin opérationnel justifié, les frais de formation inhérents à cette mesure, le cas échéant, seront pris en charge par l'entreprise.

Chapitre II Mobilité géographique au sein de l'entreprise

La mobilité géographique visée dans le présent chapitre diffère d'une clause de mobilité et s'entend comme un changement de lieu de travail impliquant une modification du contrat de travail.

Les parties signataires s'entendent sur le fait que cette mobilité géographique est un facteur de réussite déterminant pour la mise en place d'une gestion anticipée de l'emploi, en dehors de toutes situations d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude prévues par les dispositions légales et réglementaires, toute mesure d'affectation prise à titre disciplinaire, ou encore en dehors des changements collectifs liés au changement de localisation du site de l'entreprise.

Elles s'accordent sur les mesures suivantes, qui doivent faciliter l'atteinte de l'objectif de fluidité permettant le maintien et le développement de l'emploi dans des localisations utiles à l'entreprise.

Il est précisé que ces mesures ne se cumulent pas avec d'éventuelles mesures plus favorables déjà existantes ayant le même objet dans l'entreprise. Les primes détaillées ci-dessous notamment se substituent à toute prime inférieure ou égale déjà existante dans l'entreprise ayant le même objet. Dans le cas de primes supérieures déjà existantes dans l'entreprise, ces dernières continuent de s'appliquer sans possibilité de cumul avec les primes du présent accord.

Article 5 | *Changement d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur n'entraînant pas de changement de domicile*

L'entreprise privilégiera les moyens de transport collectifs avec la prise en charge à hauteur de 50 % des frais de transport.

À défaut de moyens de transport collectif adaptés ou d'autres dispositifs proposés par l'entreprise (covoiturage, voiture de service, etc.), le salarié bénéficiera, pendant 18 mois à compter de sa prise du nouveau poste, d'une indemnité kilométrique correspondant à sa situation et selon les modalités prévues dans l'entreprise, si la différence entre le nouveau lieu d'affectation et le domicile du salarié versus l'ancien lieu d'affectation et le domicile du salarié est au moins supérieure à 40 km aller-retour.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires relatives aux frais de transport, cette disposition ne se cumule pas avec la prise en charge à hauteur de 50 % des frais de transport public éventuellement versée au salarié.

Par ailleurs, afin d'aider les salariés ne disposant pas de moyens de transport en commun adaptés, les parties signataires de l'accord incitent les entreprises des salariés concernés à étudier la piste d'une co-construction CPF/entreprise/OPCO mobilités afin de faciliter l'obtention du permis de conduire lorsque le salarié n'en dispose pas.

Enfin, en complément des dispositions détaillées ci-dessus, pour toute situation de modification d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur n'entraînant pas de changement de domicile, les parties signataires s'accordent sur le versement d'une prime de 500 € bruts au salarié concerné.

Le versement unique de cette prime doit avoir lieu au plus tard au moment de la prise de poste sur la nouvelle affectation.

Article 6 | *Changement d'affectation géographique à l'initiative de l'employeur entraînant changement de domicile*

Dans le cadre d'une mutation à l'initiative de l'employeur nécessitant un changement de lieu de résidence du fait d'un allongement du trajet aller ou retour domicile-travail supérieur à 50 kilomètres et/ou un temps de trajet aller ou retour domicile-travail supérieur à 1 heure 30 minutes,

et le rapprochant significativement de son nouveau lieu de travail, le salarié qui déménage bénéficie des mesures suivantes :

- la prise en charge des frais de déménagement par un professionnel, sur la base du « moins onéreux » de trois devis, et au moyen d'une facture établie au nom de l'entreprise dans les limites suivantes :
 - 25 m³ pour un célibataire ;
 - 35 m³ pour un couple ;
 - majorés de 5 m³ par enfant ;
- une indemnité de réinstallation conforme au barème Urssaf, versée en deux temps :
 - 50 % sera versé sur présentation du nouveau bail de location du logement ou de l'acte de propriété du logement. Pour que cette somme puisse être conservée, les frais de réinstallation devront être justifiés par le salarié sur la base des justificatifs admis par les services de l'Urssaf. À défaut, les montants seront traités comme des salaires ;
 - le solde de l'indemnité de réinstallation sera versé au salarié à réception par l'entreprise des justificatifs admis par les services de l'Urssaf.

À titre indicatif, il est précisé que le barème Urssaf prévoit une majoration du montant de l'indemnité de réinstallation en cas d'enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).

- la prise en charge d'un voyage de reconnaissance de deux jours d'absence justifiée et payée pour le salarié et son conjoint ou assimilé, sur la base du mode de déplacement le moins onéreux, d'une nuit d'hôtel, de deux petits déjeuners, deux déjeuners et deux dîners, selon le barème de remboursement de frais en vigueur dans l'entreprise ;
- l'attribution de deux jours d'absence justifiée et payée pour déménagement à prendre dans le mois précédant ou suivant le jour du déménagement ;
- l'attribution d'un jour d'absence justifiée et payée le jour du déménagement.

Afin d'aider le salarié concerné à s'organiser et faciliter sa recherche d'un nouveau logement, les parties signataires recommandent à l'entreprise d'avertir le salarié concerné au minimum 3 mois avant la prise d'effet de la mobilité professionnelle imposée par l'employeur.

De même, elles incitent les entreprises à mettre en place un dispositif d'avance de dépôt de garantie, dans les conditions pratiques que définira chaque entreprise.

Article 7 | Affectation géographique temporaire à l'initiative de l'employeur

Le changement temporaire d'affectation géographique est défini comme un détachement provisoire, d'une durée de 6 mois maximum, auprès d'un autre lieu d'affectation que le lieu habituel d'affectation du salarié.

La décision de changement temporaire d'affectation géographique est obligatoirement notifiée au salarié, par écrit, précisant la date du début de cette affectation temporaire.

Le salarié qui serait amené à travailler temporairement sur un autre lieu géographique que celui où il est rattaché contractuellement perçoit une prime d'affectation temporaire dont le montant brut est fixé à :

- 40 euros bruts par semaine lorsque le salarié peut rentrer à son domicile chaque soir après sa vacation au vu de la distance entre son lieu de détachement et son domicile (moins de 150 km aller-retour). Il est précisé que cette prime est soumise à cotisations salariales et patronales ;
- 80 euros bruts par semaine lorsque le salarié ne peut pas rentrer à son domicile chaque soir après sa vacation au vu de la distance entre son lieu de détachement et son domicile (au moins 150 km aller-retour). Il est précisé que cette prime de 80 euros bruts s'ajoute à la prise

en charge des frais d'hébergement et de restauration du soir lorsqu'ils sont justifiés et est donc soumise à cotisations salariales et patronales.

Le moyen de déplacement pour se rendre sur l'agence temporaire de rattachement est déterminé selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que, si l'employeur doit inciter les salariés volontaires à ce changement temporaire d'affectation géographique à se déclarer, la décision lui revient et relève de son pouvoir de direction.

Article 8 | Les mesures complémentaires d'accompagnement

Il est rappelé que le salarié peut, à sa demande, bénéficier des services d'aides au logement, selon les dispositions propres à l'organisme gestionnaire des fonds et pourra solliciter cet organisme pour la mise en œuvre de toutes mesures pouvant faciliter sa mobilité géographique.

En complément, les parties signataires s'accordent sur le fait que l'employeur doit accompagner le salarié dans cette démarche, en lui fournissant une liste d'organismes qui peuvent l'aider dans ses recherches et démarches, en amont de la contractualisation de sa mobilité géographique.

Titre II Mobilité externe à l'entreprise

D'une façon générale, il est rappelé qu'il existe des dispositifs légaux qui peuvent être mobilisés par les salariés intéressés :

- accompagnement à la transition professionnelle ;
- accompagnement à la création ou reprise d'entreprise.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux précisent que le salarié concerné peut se faire accompagner par un conseiller en évolution professionnelle et/ou trouver les informations utiles auprès de l'OPCO de la branche (OPCO mobilités).

Il est également rappelé que le dossier « Transfert de personnels » entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs, sur l'exemple de ce qui a pu être mis en place dans la branche pour le secteur du transport routier de voyageurs dès 2009, avec des critères propres et adaptés à la profession du transport de fonds et valeurs, fait l'objet de travaux en parallèle au présent accord.

Au-delà de cette mobilité entre entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs relevant de la CCNTR, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt de se tourner vers les autres métiers qui présentent des points communs aux métiers du transport de fonds et valeurs.

S'accordant sur le fait que, au regard de la situation de l'activité du transport de fonds et valeurs, il convient d'envisager l'employabilité des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs au-delà de l'entreprise les employant, les parties signataires du présent accord entendent les aider dans cette démarche de reconversion professionnelle choisie.

Article 9 | Étude « passerelles » réalisée à la demande des partenaires sociaux

Dans cet objectif de recherche globale des possibilités de mobilité, les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs ont lancé, avec l'aide de l'OPCO Mobilités, une étude sur les passerelles possibles entre les métiers du transport de fonds et valeurs et des métiers proches, tant les métiers du transport que les métiers du secteur de la sécurité.

Le périmètre de l'étude porte sur les métiers de la branche du transport routier et des activités auxiliaires du transport mais aussi sur les métiers relevant d'une autre convention collective, comme par exemple le transport urbain ou ferroviaire ainsi que les métiers de la police/gendarmerie ou de la pénitentiaire.

Dans ce cadre, un cabinet de consultants a été chargé de cette étude, visant à identifier les compétences des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs, compétences transférables comme compétences qui leur seraient utiles d'acquérir dans le cadre d'une évolution professionnelle sur un métier autre que ceux du secteur du transport de fonds et valeurs.

La synthèse de cette étude « Analyse des passerelles professionnelles pour les salariés du transport de fonds et valeurs » réalisée dans le cadre des travaux menés par OPCO mobilités et la CPPNI CCNTR – Transport de fonds et valeurs est annexée au présent accord.

Article 10 | *Recommandation du cabinet de consultants*

À l'issue de son étude, le cabinet de consultants a formulé des recommandations pour améliorer l'employabilité des salariés du secteur du transport de fonds et valeurs.

À court terme, le cabinet de consultants souligne deux pistes à privilégier en termes d'accompagnement :

- favoriser l'obtention du niveau baccalauréat pour les salariés ne le détenant pas ;
- structurer des parcours passerelles formalisés pour développer les compétences qui restent à acquérir et accéder à certains emplois dont le contexte de travail diffère.

Plus généralement, le cabinet de consultants formule les préconisations suivantes :

- accompagner les mutations du secteur ;
- reconnaissance et valorisation des compétences du secteur :
 - valoriser les savoir-faire ;
 - capitaliser sur l'expérience professionnelle ;
 - inscrire au RNCP les CQP ;
- communication, attractivité et image des métiers.

Afin de faciliter les évolutions professionnelles, l'un des principaux résultats attendus de l'étude passerelles était d'aboutir à des outils pour les équipes RH et les représentants du personnel pour faciliter la mise en œuvre des accompagnements opérationnels des agents.

C'est ainsi que le cabinet de consultants a été chargé d'élaborer des fiches pratiques permettant aux salariés et aux employeurs d'avoir les informations utiles pour mettre en place ces transitions professionnelles.

Ces fiches pratiques ont été travaillées dans un objectif de recherche de simplicité, de transparence ainsi que de clarté de l'information et validées par les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs.

Ces outils, sous forme de guides et kits d'outils, sont proposés aux salariés qui souhaiteraient disposer des informations nécessaires pour décider d'une possible reconversion ou évolution dans le cadre de leur parcours professionnel.

Les parties signataires encouragent les salariés souhaitant en bénéficier à se rapprocher des équipes RH et des représentants du personnel de leur entreprise.

Article 11 | *Traduction conventionnelle de ces recommandations : l'accompagnement du salarié via des projets de formation et de parcours professionnels coconstruits*

Les partenaires sociaux sont conscients des obstacles qui peuvent entraver les reconversions ou évolutions dans le cadre d'un parcours professionnel.

Souhaitant voir se concrétiser la mise en place des passerelles identifiées par le cabinet de consultants notamment, les parties signataires s'accordent sur l'importance d'un accompagnement du salarié par son employeur.

C'est pourquoi, sous réserve de la validation par l'employeur du projet « passerelles » porté par un salarié volontaire à une mobilité, l'employeur de ce salarié doit s'engager dans une co-construction avec ledit salarié afin de lui faciliter l'acquisition des compétences ou certifications nécessaires à la mise en œuvre de ce projet « passerelles » personnalisé.

Cette co-construction peut se traduire par un abondement en temps ou en argent permettant l'accompagnement du salarié via des projets de formation et de parcours professionnels coconstruits.

Article 12 | Commission de suivi

Les parties signataires s'engagent à suivre de près la réalisation concrète de ces mobilités professionnelles « passerelles » et instaurent pour ce faire une commission de suivi de l'accord.

Il est précisé que les réunions de cette commission de suivi se feront sous l'égide de la CPPNI, seront présidées par la présidence paritaire CPPNI transport de fonds et valeurs (TFV) et donneront lieu aux mêmes conditions de prise en charge.

Cette commission de suivi, adossée à une CPPNI TFV, sera chargée de suivre une fois par semestre, sur les trois principaux métiers listés dans l'étude menée par le cabinet de consultants, l'évolution de ces métiers et d'élaborer un bilan, à l'issue de trois années à compter de la signature du présent accord. Ce bilan sera transmis à la CPPNI TFV, seule habilitée à renégocier, si besoin était, les dispositions du présent accord.

Pour l'aider dans cette mission, les entreprises du secteur du transport de fonds et valeurs transmettront au secrétariat de la CPPNI (cppni.ccnt@gmail.com) les données concernant les mobilités professionnelles « passerelles » dont elles auraient connaissance : nombre de dossiers, métiers de reconversion visés, données chiffrées sur les succès/échecs notamment.

Ces données seront transmises dans le respect de la confidentialité (données anonymes respectant le RGPD).

Article 13 | Dispositif période de reconversion

Les partenaires sociaux rappellent le rôle central de la formation professionnelle dans la gestion des emplois et des parcours professionnels. Ils soulignent l'importance accordée notamment par la branche aux certifications propres à ce secteur, avec les 3 CQP de branche, reposant sur l'engagement de l'ensemble de la profession.

En complément de ce qui pourra se faire en entreprise, les partenaires sociaux soulignent le rôle de la branche dans le dispositif des périodes de reconversion.

Les partenaires sociaux du secteur du transport de fonds et valeurs veilleront à ce qu'une attention particulière soit portée aux problématiques que connaît le secteur dans le cadre de l'élaboration de l'accord de branche sur ce dispositif.

Ils s'accordent sur le fait que les données propres au secteur du transport de fonds et valeurs de ce dispositif seront également à transmettre à la commission de suivi prévue dans le présent accord.

Titre III Dispositions spécifiques

Article 14 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la CCNTR et appliquant l'accord national professionnel du 5 mars 1991 qui fait partie intégrante de la convention collective nationale du transport routier et activités auxiliaires du transport.

Article 15 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 16 | Égalité professionnelle

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

Ils rappellent tout particulièrement l'importance à accorder à l'égalité professionnelle dans un dossier comme celui de la gestion des emplois et des compétences.

Ils précisent également que le cabinet de consultants souligne qu'encourager la mixité et le renouvellement générationnel pour valoriser les métiers et attirer de nouveaux profils font d'ailleurs partie des pistes déjà envisagées par les employeurs et les salariés des entreprises du secteur du transport du fonds et valeurs.

Article 17 | Durée et entrée en application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du 1^{er} juin 2026.

Article 18 | Publicité et dépôt

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

Fait à Paris, le 10 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 avril 2026

relatif aux frais de déplacement des salariés
participant aux réunions paritaires

NOR : ASET2650612M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de prendre en compte la transition écologique, l'évolution des modes de communication et améliorer la prise en charge des remboursements des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, les parties signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'article 5 *bis* de la convention collective relatif aux frais de déplacement de ces salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 bis relatif aux frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires

L'article 5 *bis* est annulé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 5 bis | Frais de déplacement des salariés participant aux réunions paritaires

1° Les organisations patronales représentatives de la convention collective s'engagent à rembourser à chaque salarié accompagnant les représentants syndicaux permanents aux réunions paritaires ses frais de déplacement dans les conditions ci-après :

a) Pour les frais de déplacements :

- déplacement en train en classe économique, de la gare la plus proche du domicile au lieu de réunion paritaire, ou en première classe standard (à l'exclusion de la première classe business, flex première, ou toute autre option ou spécificité quelle

- que soit sa dénomination) pour les trajets dépassant 3 h 30, dans la limite d'un seul aller-retour pour une réunion paritaire et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire ;
- lorsque la durée du trajet en train excède 4 heures de la gare la plus proche du domicile au lieu de réunion paritaire, le déplacement par avion en classe économique aller et retour est pris en charge dans la limite d'un montant total de 70 fois le minimum garanti pour ce trajet aller et retour, dans la limite d'un seul aller-retour pour une réunion paritaire et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire ;
 - déplacements entre le domicile et la gare, entre la gare et le lieu de la réunion paritaire et entre l'hôtel et le lieu de la réunion paritaire, en transport en commun ou, en l'absence de tout moyen de transport en commun, les frais kilométriques selon le trajet le plus court (distance déterminée par un calculateur de distance) selon le barème forfaitaire d'évaluation des frais professionnels (pris pour application des dispositions de l'article du 3° de l'article 83 du code général des impôts) ;
 - frais de parking, dans la limite de 48 heures, le temps de se rendre et de participer à la réunion paritaire et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire.
- b) Frais de repas jusqu'à 7 fois le minimum garanti, défini à l'article L. 3231-12 du code du travail, pour le déjeuner et le dîner, ou un dans la limite d'un montant journalier de 14 fois le minimum garanti pour ces deux repas lorsque les frais de déplacement sont pris en charge.
- c) Frais d'hébergement (nuitée et éventuel petit déjeuner lié à l'hébergement) jusqu'à 37 fois le minimum garanti, dans la limite d'une seule nuit pour une réunion paritaire et la réunion préparatoire à cette réunion paritaire.
- À titre très exceptionnel et pour des circonstances très particulières, une demande de prise en charge des frais de déplacement dérogeant à une de ces conditions pourra être étudiée. Il est toutefois rappelé que ces réunions sont également organisées en visioconférence pour permettre aux membres de ces commissions d'y participer à distance.
- Les frais de restauration et de déplacement des salariés travaillant en Île-de-France sont pris en charge dans les mêmes conditions dès lors qu'ils sont supérieurs aux dépenses professionnelles habituelles de même nature.
- 2° Les frais sont remboursés à réception des justificatifs et dans un délai maximum de 30 jours suivant la date à laquelle les justificatifs ont été présentés. Les justificatifs doivent être détaillés, les originaux conservés une année et transmis en cas de demande de la FEH.
- 3° Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages accordés par ailleurs et ayant le même objet.
- 4° Les dispositions du présent article s'appliquent également aux membres de la CPPNI issus d'entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Formalités de dépôt, de publicité et d'extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 24 avril 2026.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du

code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 16 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 62 du 22 octobre 2025 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2650616M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA CS ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la charcuterie de détail ont souhaité faire évoluer les garanties de frais de soins de santé définies par l'avenant n° 8 du 26 avril 2010 et ses avenants modificatifs.

Compte tenu des résultats, les partenaires sociaux ont souhaité par cet avenant apporter les modifications relatives :

- au montant de la cotisation santé des salariés des entreprises de la branche ;
- à la tarification applicable aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite « loi Évin » ;
- au contenu des garanties pour les salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 20-3-G « Cotisations »

L'article 20-3-G « Cotisations » est supprimé et remplacé comme suit :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée ci-dessous :

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	66 €	42,20 €

La contribution de l'employeur devra être au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle de plus de 8 mois, le salarié bénéficiera du maintien des garanties sans paiement des cotisations pendant 12 mois à compter du 1^{er} jour du 9^e mois d'arrêt de travail. »

Article 2 | **Modification de l'article 20-3-F**

L'article 20-3-F « Cessation des garanties » est supprimé et remplacé comme suit :

« Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 20-3-E du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite "loi Évin") et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail.

Les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, disposent de 6 mois à compter de la cessation du contrat de travail pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Évin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Évin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 20-3-E-4 du présent régime, dont la durée de portabilité est supérieure à 6 mois disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Évin. La garantie prendra effet à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

Les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 20-3-E-1 du présent régime, pourront bénéficier du maintien de la couverture définie ci-dessus à l'issue de la période de gratuité sous réserve qu'ils en fassent la demande expressément.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Afin de garantir un haut degré de solidarité du régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé, et notamment de solidarité intergénérationnelle par le principe de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, et en application du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017, il a été convenu des évolutions suivantes concernant la cotisation allouée aux anciens salariés :

Les tarifs applicables aux personnes mentionnées à l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite "loi Évin" sont plafonnés à compter de la date d'effet du contrat ou de l'adhésion, selon les modalités suivantes :

- la première année, la cotisation retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 20-3-G du présent régime ;
- la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la quatrième année, la cotisation est fixée à 180 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la cinquième année, la cotisation est fixée à 210 % de la cotisation des salariés actifs ;
- à partir de la sixième année, la cotisation est fixée à 230 % de la cotisation des salariés actifs. »

Article 3 | *Modification du tableau des prestations garanties par le régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé figurant à l'article 20-3-D-1*

L'article 20-3-D-1 « Tableau des garanties » est supprimé et remplacé comme suit :

« Régime de base

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Définitions

- BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement ;
- CCAM : classification commune des actes médicaux ;
- DPTM (dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) : OPTAM/OPTAM-CO ;
- OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée ;
- OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie-obstétrique ;
- € : euro ;
- HLF : honoraires limites de facturation fixée selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

(Voir page suivante.)

Hospitalisation		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
En cas d'hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Conventionné Non conventionné
Frais de séjour		250 % BR
Forfait patient urgences (FPU)		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Forfait actes dits « lourds »		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	250 % BR 200 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes techniques médicaux (ATM)		
Autres honoraires		
Chambre particulière		Chambre particulière hors ambulatoire : 80 € par jour
Frais d'accompagnement		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30 € par jour

Transport	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé SS	100 % BR

Soins courant		
Nature des frais		Niveaux d'indemnisation
		Conventionné Non conventionné
Honoraires médicaux		
Remboursés SS		
Généralistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	220 % BR 200 % BR
Spécialistes (consultations et visites)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	220 % BR 200 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	220 % BR 200 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM Non adhérents DPTM	170 % BR 150 % BR

Soins courant		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Non remboursés SS		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	60 € par acte, limité à 3 actes par année civile	
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150 % BR	
Psychologues (actes remboursés SS)	100 % BR	
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150 % BR	
Forfait actes dits « lourds »	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Médicaments :		
Remboursés SS	100 % BR	
Non remboursés SS		
Contraception prescrite	Crédit de 90 € par année civile	
Pharmacie (hors médicaments)		
Remboursés SS	100 % BR	
Non remboursés SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	100 % des FR sur présentation de la facture de prescription	
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	120 % BR	
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % BR	

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction)		
Équipements libres (***)		

Aides auditives		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire	100 % BR + 600 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction)	100 % BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (****)	100 % BR	
(*) Équipements de classe I, tels que définis réglementairement.		
(**) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).		
(***) Équipements de classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1 700 € RSS inclus au 01-01-2021).		
(****) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquet fixé par l'arrêté du 14-11-2018.		

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Soins et prothèses 100 % santé ^(*)		
Inlay core	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
Panier maîtrisé ^(**)		
Inlay, onlay	330 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	330 % BR dans la limite des HLF	
Panier libre ^(***)		
Inlay, onlay	330 % BR	
Inlay core	330 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	360 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	300 % BR	

Dentaire		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner...)	Crédit de 900 € pour l'implant, limité à 1 acte par an	
	Crédit de 300 € pour le pilier, limité à 1 acte par an	
Orthodontie	150 % BR	
(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.		
(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du pan1 ^{er} maitrisé, tels que définis réglementairement.		
(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.		

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Équipements 100 % santé (*)		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la sécurité sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, par l'opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiphtosis/verres iséiconiques)	100 % BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + crédit de 160 € par année civile	

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 1 200 € par année civile	

(*) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A, pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement:
La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03-12-2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la liste des produits et prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.
Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;

Optique		
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ; - les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours : - corticoïdes ; - antipaludéens de synthèse ; - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires. La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire. La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant : - une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés. - une amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance. (**) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement. Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.		

Grille optique "verres de classe B"

Verres unifocaux/ multifocaux/progressifs	Avec/sans cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en euros par verre (RSS inclus)
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	70 €
		SPH < - 6 ou > + 6	120 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	70 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	70 €
		SPH > 0 et S > + 6	120 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	120 €
	SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	120 €	
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	150 €
		SPH < - 4 ou > + 4	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	150 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	150 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	250 €
		SPH > 0 et S > + 8	250 €
	SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	250 €	

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	100 % BR
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile
Forfait maternité	

Autres frais	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 150 €
Fécondation in vitro	Crédit de 250 € par année civile
Télésurveillance médicale remboursée SS (dispositif prévu aux articles L. 162-48 et suivants du code de la sécurité sociale)	100 % BR

Fonds de prévention santé/fonds d'action sociale	
Nature des frais	Niveaux d'indemnisation
Fonds de prévention santé	
Actions de prévention :	– prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) ; – campagne de sensibilisation aux troubles musculosquelettiques (TMS) en CFA : séances de prévention dans tous les CFA de France auprès des apprentis charcutiers traiteurs et leurs professeurs.
Prévention de la pénibilité	État des lieux des facteurs de pénibilité et établissement du référentiel unique de branche
Fonds d'action sociale	
Panorama des aides exceptionnelles pouvant être accordées aux salariés suite à des difficultés liées à des dépenses de santé : – reste à charge important sur des soins de santé ; – participation à l'acquisition des équipements spécifiques ou personnes handicapées ou invalides ; – aides aux frais de déplacement occasionnés par l'hospitalisation d'un proche ; – autres dépenses liées aux soins de santé. Examen de tous les dossiers par la commission paritaire nationale.	

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 5 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 26 avril 2010 relatif aux frais de soins de santé.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

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

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 4 avril 2007, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies à l'article 2.4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

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

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

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

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

Article 6 | Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 64 du 15 janvier 2026

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2026

NOR : ASET2650618M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA CS ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1^{er} janvier 2026, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	12,27
160	12,43
170	12,57
180	12,94
190	13,47
200	13,94

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agents de maîtrise	
210	14,20
220	14,64
230	15,13
240	15,63
260	16,63
Cadres	
300	18,94
330	20,43

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3 | Égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Ils tiennent à cet égard à réaffirmer le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1^{er} janvier 2026.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 99 du 4 décembre 2025 relatif à la création d'un degré élevé de solidarité

NOR : ASET2650596M

IDCC : 1607

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

FFIJP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFTD ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des travaux menés au sein de la branche professionnelle des industries des jeux et jouets, les partenaires sociaux ont souhaité engager une démarche visant à renforcer la solidarité et la protection sociale complémentaire au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont ouvert un cycle de discussions destiné à instaurer un degré élevé de solidarité, dispositif permettant d'apporter des aides ciblées en cas de difficultés particulières, de prévenir les situations de fragilité, et de soutenir les salariés confrontés à des événements exceptionnels ou à des charges imprévues.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet la création d'un degré élevé de solidarité (DES).

Article 2 | Champ d'application

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

Article 3 | Mise en place d'un degré élevé de solidarité

Article 3.1 | Garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

La commission nationale paritaire de négociation (CPPNI) a décidé de mettre en place un fonds de solidarité, instaurant des garanties présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

Article 3.2 | Définition des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Le régime de prévoyance instaure au niveau de la branche un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif, individuelles et collectives.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir pour définir des actions prioritaires de solidarité et/ou de prévention conformément au décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014. Ces actions prendront en compte les spécificités particulières de la branche.

Les garanties présentant un degré élevé de solidarité prendront la forme :

- d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé de branche ;
- de prestations d'action sociale, soit à titre individuel (attribution d'aides et de secours individuels aux salariés et leurs ayants droit, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie), soit à titre collectif (attribution d'aides aux salariés ou leurs ayants droit leur permettant de faire face à des situations telles que la perte d'autonomie, le handicap, ou encore le bénéfice d'un soutien aux aidants familiaux).

Tous les salariés couverts au titre du régime conventionnel obligatoire bénéficient de l'ensemble de ces mesures.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent régime devront veiller à ce que les contrats qu'elles souscrivent auprès des organismes assureurs prévoient ce financement et l'affectent à des prestations à caractère non directement contributif telles que définies ci-avant.

Article 3.3 | Montant du financement des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité

Il est institué un degré élevé de solidarité alimenté par un prélèvement de 2 % sur les cotisations, sur l'ensemble des régimes de prévoyance décès et arrêt de travail.

La part de cotisation affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance sur l'ensemble des régimes.

Son objectif est de financer des actions de solidarité et de prévention en faveur des salariés mises en œuvre dans la cadre du fonds de solidarité du régime de prévoyance.

Les partenaires sociaux définiront les actions et en détermineront les modalités d'application.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;

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

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

Article 5 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser, dans les conditions prévues par l'article 1.4 de ladite convention collective.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

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

Article 7 | Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2026 et au plus tard à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension. Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Article 8 | Dépôt et extension

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

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

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

auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 4 décembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 mars 2026
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2650614M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA FO,

d'autre part,

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'accord collectif national de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 26 février 2026, sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 882,18 €
	2	120	1 892,63 €
	3	130	1 903,08 €
II	1	210	1 913,55 €
	2	220	1 924,00 €
	3	230	1 934,46 €
III	1	310	1 944,91 €
	2	320	1 955,37 €
	3	330	1 965,83 €
IV	1	410	1 976,29 €
	2	420	2 018,11 €
	3	430	2 059,93 €
V	1	510	2 159,27 €
	2	520	2 274,30 €
	3	530	2 394,55 €
VI	1	610	2 514,79 €
	2	620	2 692,56 €
	3	630	2 953,97 €
VII	1	710	3 701,61 €
	2	720	3 910,74 €
	3	730	4 078,05 €

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 modifié par l'accord signé le 20 septembre 2023 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 11 mars 2026

à l'accord du 23 avril 2025
relatif aux classifications professionnelles

NOR : ASET2650615M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF ;

UNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FEC FO

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux fins d'améliorer la lisibilité et la compréhension de l'accord collectif national relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025, les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers ont décidé :

- de modifier l'article 3 dudit accord dans son avant-dernier alinéa ;
- d'uniformiser les conditions de passage d'un coefficient à un autre au niveau I, lorsque celles-ci sont prévues dans le texte dudit accord.

En outre, compte tenu de nouveaux intitulés de formation, pour le secteur 3 « Services des animaux familiers » de la branche, les partenaires sociaux sont convenus également d'actualiser les tableaux de niveau de connaissances des niveaux II et III de la grille de classification, tel que définis dans l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025.

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

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salarié(e)s.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, le présent avenant, dont le champ d'application est national, s'applique, sauf dispositions contraires, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de leur date d'entrée en vigueur.

Article 2 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés. En raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, les situations de ces entreprises sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3 | *Modification de l'avant-dernier alinéa de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2025*

L'avant-dernier alinéa de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2025 est modifié et remplacé, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les dispositions suivantes :

« La notion de compétences requises pour chaque niveau se réfère aux niveaux de formation définis par la nomenclature de l'éducation nationale, étant entendu que ces compétences peuvent être acquises par voie scolaire ou formation équivalente ou résulter de l'expérience au sein d'un des secteurs de la branche et de la formation professionnelle continue. »

Article 4 | *Modification des paragraphes relatifs au « Deuxième échelon : coefficient 120 » et au « Troisième échelon : coefficient 130 » du niveau I « Niveau des personnels sans qualification professionnelle »*

Les dispositions ci-dessous modifient et remplacent à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions initialement prévues au niveau I « Niveau des personnels sans qualification professionnelle » par l'accord national du 23 avril 2025 :

« Deuxième échelon : coefficient 120

Le travail est caractérisé :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal, et dans le respect de la réglementation en vigueur.

À noter : Le coefficient 120 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 110. »

(Le tableau des métiers qui suit, demeure inchangé).

« Troisième échelon : coefficient 130

Le travail est caractérisé :

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les tâches à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles :

- par la combinaison et la succession d'opérations diverses ;
- par l'exécution à la main ou à l'aide de machine ou tout autre outil, d'un ensemble de tâches plus complexes en raison de leur nature ou de leur variété ;
- par des compétences en bien-être animal et dans le respect de la réglementation en vigueur.

Elle/il est placé(e) sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Les CQP assistant(e) fleuriste, assistant(e) toiletteur et assistant(e) agent animalier, sont classés à partir de ce niveau.

À noter : Le coefficient 130 est atteint automatiquement au bout de 6 mois d'expérience professionnelle dans l'entreprise au coefficient 120. »

(Le tableau des métiers qui suit, demeure inchangé).

Article 5 | Actualisation des tableaux de niveau de connaissances des niveaux I et II de la grille de classifications de l'accord national du 23 avril 2025

Les tableaux de niveau de connaissances requis pour les niveaux I et II pour le secteur 3 « Services des animaux familiers » de la grille de classification définie par l'accord national relatif aux classifications professionnelles du 23 avril 2025, sont actualisés et complétés comme suit :

- « – niveau I : CQP AAGAC : agent animalier pour la garde d'animaux de compagnie ;
- niveau II : TCAC : toilettage coopératif pour animaux de compagnie. »

Article 6 | Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 13 avril 2026

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2650611M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFDT ;

PSNC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 | *Revalorisation de la grille des salaires minima de branche*

Les parties signataires de l'avenant conviennent d'une revalorisation différenciée des niveaux de la grille, comprise entre 1 % et 3,6 %.

Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut	Pourcentage d'augmentation
Employé	I	22 604,30 €	1,5 %
	II	22 893,94 €	1,8 %
	III	23 472,91 €	2,6 %

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut	Pourcentage d'augmentation
Agent de maîtrise	IV	24 583,86 €	3,6 %
	V	27 235,52 €	1,8 %
	VI	32 191,96 €	2,5 %
Cadre	VII	36 117,82 €	3,5 %
	VIII	44 644,19 €	1 %
	IX	54 042,96 €	1 %

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, les dispositions du présent avenant s'appliqueront, avec effet rétroactif, au 1^{er} janvier 2026.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation a débuté en 2024 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 13 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Accord du 26 mai 2026

relatif au proche aidant

NOR : ASET2650604M

IDCC : 3245

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

SETO ;

EDV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conscients de l'importance du rôle essentiel que jouent les proches aidants dans notre société, et soucieux de mieux reconnaître et soutenir leur engagement, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure le présent accord.

Dans un contexte où la population vieillit, où la prévalence du handicap et des situations de dépendance ne cesse d'augmenter, il devient crucial d'adopter une approche solidaire et responsable. Les proches aidants, souvent membres de la famille ou proches, jouent un rôle indispensable dans l'accompagnement des personnes en situation de dépendance ou de handicap, contribuant ainsi à leur maintien à domicile et à leur qualité de vie.

Cependant, ces responsabilités peuvent engendrer des difficultés importantes pour les salariés, notamment en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de santé mentale et physique, ainsi que de stabilité financière. La nécessité de concilier ces engagements familiaux avec les exigences professionnelles soulignent l'urgence de mettre en place des mesures adaptées.

Les partenaires sociaux, conscients de ces enjeux sociaux majeurs, ont donc décidé de conclure cet accord afin d'établir un cadre permettant d'accompagner efficacement les salariés proches aidants. Par cet engagement, nous affirmons notre volonté de favoriser un

environnement de travail inclusif, respectueux des défis liés à la dépendance et au handicap, et de promouvoir une solidarité active au sein de notre branche.

Fidèles à nos valeurs de responsabilité collective et de respect de chacun, nous souhaitons contribuer à la reconnaissance du rôle crucial des proches aidants, tout en leur offrant des dispositifs concrets pour mieux concilier leur vie professionnelle et leur engagement familial.

En adoptant ces mesures, notre branche entend renforcer la cohésion sociale, soutenir la qualité de vie au travail et participer à la construction d'une société plus solidaire et équitable.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des entreprises des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Article 2 | Objectifs de l'accord

Cet accord a pour objectifs de :

1. Reconnaître le rôle des proches aidants au sein des entreprises de la branche ;
2. Définir les modalités d'aménagement du temps et des conditions de travail des salariés concernés, ainsi que le congé de proche aidant ;
3. Mettre en place un dispositif de don de jours de congés entre salariés.

Article 3 | Définition du proche aidant

Un proche aidant est une personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap.

La personne accompagnée par le salarié, dans le cadre du congé proche aidant, peut-être une des suivantes :

- son conjoint, le partenaire avec qui il a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin ;
- son ascendant, son descendant, l'enfant dont elle assume la charge (au sens des prestations familiales), son collatéral jusqu'au 4^e degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin germain, neveu, nièce...) ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^e degré de la personne avec laquelle le salarié vit en couple ;
- d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 4 | Les mesures d'aménagement des conditions et du temps de travail

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'adaptation de l'organisation du travail constitue un levier essentiel pour permettre aux salariés de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs obligations personnelles et familiales.

Article 4.1 | Ajustement des horaires et des modalités de travail

Les entreprises s'engagent à étudier avec attention et à répondre sous quinzaine aux demandes d'aménagement formulées par les salariés proches aidants. Ces demandes devront

être présentées par écrit et préciser la nature des adaptations sollicitées, accompagnées d'éventuels justificatifs.

Compte tenu de la diversité des situations (familiales, géographiques, liées à l'urgence), plusieurs solutions pourront être explorées lorsque la nature du poste le permet :

- modification des horaires (horaires décalés) ;
- réorganisation des déplacements professionnels.

L'objectif poursuivi est de répondre aux contraintes exprimées par le salarié dans la limite des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Article 4.2 | *Recours au temps partiel*

Lorsqu'un salarié aidant exprime le souhait de réduire temporairement son temps de travail, la demande est instruite par la direction des ressources humaines en lien avec le manager. Cet aménagement doit répondre à un besoin ponctuel lié à la situation d'aidant.

Article 4.3 | *Télétravail*

Conformément à l'article 14.2 de l'accord du 20 octobre 2023 relatif au télétravail, étendu par arrêté du 8 novembre 2024 et publié au JORF 30 novembre 2024, il est rappelé que le télétravail est un mode d'organisation qui peut permettre d'aider et d'accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial.

Cette organisation doit se mettre en place au regard des droits spécifiques dont dispose ces salariés au titre de leur qualité d'aidants familiaux.

L'entreprise veillera, par des dispositifs adaptés, à ce que le télétravail ne conduise pas le salarié à effectuer des journées de travail dont l'amplitude ne permettrait pas de garantir le droit au repos.

Une attention particulière devra également être portée sur la conciliation vie privée vie professionnelle du salarié et la survenance d'éventuelles situation de surcharge de travail.

Les entreprises peuvent utilement envisager de mettre en place des entretiens professionnels à une régularité plus soutenue.

Article 4.4 | *Mobilité géographique*

Lorsqu'une opportunité se présente, l'entreprise qui dispose de plusieurs établissements pourra faciliter la mobilité d'un salarié aidant afin de rapprocher son lieu de travail du domicile de la personne aidée.

Les demandes de mobilité exprimées par les salariés aidants seront examinées avec bienveillance.

Article 5 | *Congé proche aidant*

Article 5.1 | *Durée du congé proche aidant*

La durée du congé est de 3 mois renouvelable. Toutefois, le congé ne peut pas dépasser une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de renouvellements successifs, le salarié doit informer son employeur de la prolongation du congé par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande au moins quinze jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

En cas de renouvellement non successif, le délai de prévenance est d'un mois minimum.

Le congé peut être renouvelé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Article 5.2 | Modalités de prise du congé proche aidant

Le congé est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé par exemple).

La demande doit être adressée au moins un mois avant la date de départ en congé envisagé et contenir les éléments suivants :

- la volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- la date envisagée du départ en congé ;
- la volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel) si le salarié le souhaite.

Le congé débute sans délai s'il est justifié par l'une des situations suivantes :

- urgence liée à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, attestée par un certificat médical ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de l'établissement.

Le salarié doit fournir les documents suivants :

- déclaration sur l'honneur du lien familial du salarié avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- déclaration sur l'honneur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours dans sa carrière à un congé de proche aidant et s'il en a déjà bénéficié de sa durée ;
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé ;
- copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie ;
- copie de la décision d'attribution des prestations suivantes lorsque la personne aidée en bénéficie : majoration d'une tierce personne pour aide constante, prestations complémentaires pour recours à tierce personne, majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne relevant de la CNRACL, majoration attribuée aux fonctionnaires dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, majoration pour tierce personne pour les militaires et victime de guerre.

Article 5.3 | Délais à respecter en cas de demande de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

- de sa demande de fractionnement du congé ;
- de sa demande de transformation à temps partiel du congé ;
- de la date de mise en œuvre souhaitée.

L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour lui répondre. À défaut de réponse dans les 15 jours, la demande du salarié est réputée acceptée.

En cas de fractionnement, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé fractionné, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

Le fractionnement peut être accordé sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

Article 5.4 | Situation du salarié pendant le congé

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

Le salarié proche aidant ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé. Toutefois, il peut être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le congé de proche aidant est un congé qui n'ouvre pas droit au versement de cotisations vieillesse par l'employeur.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés concernés dans la constitution de leurs droits à retraite, la période de congé de proche aidant peut être prise en compte au titre de l'assurance vieillesse des aidants (AVA), gérée par l'assurance retraite.

Ainsi, les salariés bénéficient, sous réserve de remplir les conditions prévues par la réglementation (notamment quant à la qualité de la personne aidée et aux démarches administratives à accomplir), d'une validation de trimestres assimilés pour leur retraite de base.

Les employeurs s'engagent à informer les salariés sollicitant un congé de proche aidant de l'existence de ce dispositif et à les orienter vers les organismes compétents pour la constitution de leur dossier.

Article 5.5 | Cessation du congé

À l'issue du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Afin de faciliter la reprise d'activité et le maintien durable dans l'emploi, l'employeur évalue, en concertation avec le salarié, les éventuels besoins d'adaptation ou de mise à jour des compétences qui peuvent résulter de l'interruption du travail.

Le cas échéant, l'employeur propose les actions de formation nécessaires afin de permettre au salarié de retrouver une pleine maîtrise de ses missions ou d'accompagner son évolution professionnelle.

Le salarié peut mettre fin de manière anticipée au congé ou y renoncer en cas de :

- décès de la personne aidée ;
- admission de la personne aidée dans un établissement ;
- diminution importante de ses ressources ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans un tel cas, le salarié adresse sa demande motivée à son employeur par tout moyen conférant date certains au moins quinze jours avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à une semaine.

Article 5.6 | Ancienneté du salarié aidant

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 5.7 | Entretien professionnel

Avant et après son congé de proche aidant, lorsqu'il y a suspension totale du contrat de travail, le salarié bénéficie à l'initiative de l'employeur d'un entretien professionnel qui donnera lieu à un compte rendu écrit.

L'entretien professionnel devra se tenir :

- dans le mois qui précède le départ du salarié en congé ;
- dans les 15 jours suivant son retour.

Article 5.8 | Droit à la formation

La durée du congé est intégralement prise en compte pour le calcul des droits acquis au compte personnel de formation (CPF).

Il est par ailleurs précisé que depuis la loi portant « mesures d'urgences relatives au fonctionnement du marché du travail et du plein emploi » promulguée en décembre 2022, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est ouverte aux salariés proches aidants afin de favoriser la prise en compte des acquis de la personne dans son rôle d'aidant pour une évolution professionnelle ou un retour à l'emploi.

Article 5.9 | Autorisation d'absence pour le salarié reconnu aidant

Il est rappelé que le salarié peut faire reconnaître son rôle d'aidant par l'administration.

Dans un tel cas, le salarié bénéficiera d'une journée d'absence autorisée payée par an, pour la réalisation de démarches administratives et/ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif). Cette journée peut être prise aussi par demi-journée.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise.

Article 6 | Don de jours de repos

Article 6.1 | Définition

Les partenaires sociaux décident de mettre en place au niveau de la branche le don de jours de repos.

Au sein d'une même entreprise, le présent dispositif permettra à tout salarié de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dans les conditions ci-dessous. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 6.2 | Conditions d'ouverture

Tout salarié peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions pour être proche aidant, telle que définit à l'article 3 du présent accord.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière.

Article 6.3 | Jours concernés

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner :

- les jours correspondant à la 5^e semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- et tout autre jour de récupération non pris.

Les jours de repos donnés peuvent provenir d'un compte épargne-temps (CET) mais le salarié recevant les jours n'a pas l'obligation de détenir un CET.

Article 6.4 | Démarches à effectuer

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, faire un don à un autre salarié.

Article 6.5 | Situation du salarié

Le salarié qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 7 | Engagement des entreprises et mobilisation des acteurs

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être du salarié proche aidant.

Leur action est guidée par le souci constant d'améliorer la prévention en matière de qualité de vie du personnel. Pour que la démarche entreprise soit pleinement efficace, l'employeur y associera de manière étroite et constante l'ensemble des acteurs à savoir :

- le management ;
- les services ressources humaines ;
- les partenaires sociaux.

Article 7.1 | Sensibilisation du management

Les managers veillent, par leur rôle, à l'équilibre vie professionnelle et vie privée des salariés dont ils ont la responsabilité.

Il ressort des études publiées par la DARES et l'OCIRP que nombre de salariés ne font pas état du fait qu'ils sont proches aidants car ils pensent que cela relève d'un domaine strictement privé ou n'en ont pas conscience. Toutefois, la disponibilité requise ou les modifications d'organisation personnelle peuvent se traduire par un absentéisme soudain, une posture en retrait du collectif (équipe, collègues), des tensions, etc.

Comme le sujet des proches aidants est assez peu connu, il est nécessaire qu'une information et une sensibilisation des managers soit diffusée dans les entreprises afin d'apporter les clefs de compréhension et surtout d'ouvrir un dialogue nourri avec les collaborateurs.

Cette sensibilisation permet ainsi de favoriser une prise de conscience des domaines sur lesquels ils peuvent agir et/ou solliciter d'autres acteurs internes.

Article 7.2 | Sensibilisation des services ressources humaines

Dans le respect du principe de confidentialité, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de situations sensibles : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'accompagner ou l'orienter vers d'autres intervenants et acteurs internes et externes à l'entreprise (management, service de santé au travail).

Le but est d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles.

Article 7.3 | Rôle des partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent également des relais de proximité qui peuvent accompagner les salariés en demande de conseils, voire d'aide.

Article 7.4 | Rôle des partenaires externes

Article 7.4.1 | Les services de prévention et de santé au travail et les médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la médecine du travail, dans le cadre de l'entreprise, conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de prévention et de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs des entreprises et des salariés.

Le cas échéant, ces services peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique. Ils peuvent également œuvrer à la construction de solutions avec les autres acteurs de l'entreprise afin de soulager le salarié proche aidant.

Article 7.4.2 | *Les assistants sociaux*

Dans les entreprises qui disposent d'assistants sociaux, (ou services sociaux externalisés) ces interlocuteurs interviennent de façon capitale pour aider le salarié à formuler ses besoins, le conseiller et l'accompagner dans les démarches administratives. Les assistants sociaux œuvrent en relation avec les acteurs internes et externes de l'entreprise et peuvent apporter une aide qui concerne la famille dans une dimension plus large.

Le salarié qui s'interroge sur sa situation d'aidant peut, en exposant ses difficultés et interrogations, identifier les structures telles que des professionnels spécialisés via le réseau des assistants sociaux ou les CLIC (centre local d'information et de coordination) dans le cas où la personne aidée est âgée.

Ces CLIC, mis en place par les départements, proposent en effet aux seniors et à leur entourage des conseils pratiques et d'ordre général tels que l'aide administrative pour la constitution de demande d'aides sociales (ex. demande d'allocation perte d'autonomie).

Afin de mettre en place les initiatives les plus adaptées à leurs territoires en matière, notamment, d'accompagnement du salarié proche aidant, les entreprises de la branche faisant appel à des assistants sociaux accompagneront leurs démarches d'information-communication sur leurs missions auprès des salariés. Cette communication pourra porter sur les différentes aides existantes externes (centres d'appels psychologiques, accès à des plateformes d'offres de services, centre de répit, etc.) au moyen des outils définis par les entreprises.

Article 7.4.3 | *Les caisses de mutuelle santé et prévoyance et caisse complémentaire de retraite*

Le salarié proche aidant pourra se rapprocher des caisses de mutuelle santé et de prévoyance auxquelles les entreprises de la branche ont souscrit. Aujourd'hui, les organismes disposent de sites internet présentant leurs services, de numéros d'appel ou d'assistance psychologique, ce qui permet d'apporter des premiers éléments de réponse.

Par ailleurs, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a également développé un dispositif national « Ma boussole aidants ». Ce dernier a pour vocation de soutenir les aidants familiaux et leurs proches, en leur indiquant les services utiles, l'accès aux solutions de répit et de soutien, et de ce fait favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

Article 8 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 9 | *Suivi et évaluation de l'accord*

La CPPNI sera chargée d'évaluer l'impact de cet accord et proposer des améliorations si nécessaire. Des bilans annuels seront réalisés pour mesurer l'efficacité des mesures mises en place.

Article 10 | Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt aux services compétents.

Article 11 | Extension. Adhésion. Dépôt

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

Il sera 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.

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

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 25 mars 2026

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

NOR : ASET2650610M

IDCC : 3248

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

USM FO Haut-Rhin,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 mars 2026 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Au regard du contexte économique complexe qui touche à la fois les entreprises et les salariés, et dans l'optique notamment de maintenir l'attractivité de la branche, l'UIMM Alsace et les organisations syndicales ont convenu du présent accord.

La valeur du point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de l'analyse conjointe de la situation économique dans le Haut-Rhin.

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

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

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

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

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,20 € à compter du 1^{er} avril 2026.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension, et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 4 | Suivi de l'accord

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

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour 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 Mulhouse.

Article 9 | Application des dispositions du présent accord

L'UIMM s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, des publications de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 via le site internet national dédié à savoir : https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/textes_conventionnel/textes-conventionnels/.

Fait à Mulhouse, le 25 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

INTERMITTENTS DU SPECTACLE

Avenant du 27 février 2026

à l'avenant n° 8 du 21 mai 2025
relatif aux garanties collectives de prévoyance

NOR : ASET2650609M

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

FESAC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, conclu le 20 décembre 2006 et modifié par avenants successifs, ont conclu un avenant n° 8 en date du 21 mai 2025, en cours de demande d'extension.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus, les accords professionnels doivent, sauf justifications, comporter des stipulations spécifiques applicables aux entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du même code.

Le présent avenant a donc pour objet de préciser que les parties signataires ont entendu faire évoluer le régime de frais de santé applicable aux salariés intermittents adhérents, indépendamment de l'effectif des entreprises qui les emploient, sans modifier les dispositions issues de l'avenant n° 8 du 21 mai 2025.

Article 1^{er}

L'article 4 « Date d'effet. Durée. Dépôt. Extension » de l'avenant n° 8 du 21 mai 2025 à l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, est ainsi modifié :

Après le premier alinéa, il est introduit un nouvel alinéa, ainsi rédigé :

« Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, dès lors qu'il est souhaité de modifier le régime frais de santé dont peuvent bénéficier les salariés intermittents du spectacle adhérents, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise. »

Les autres dispositions de l'article 4 demeurent inchangées.

Article 2 | *Autres dispositions*

Les autres dispositions de l'avenant n° 8 portant révision de l'accord collectif national interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, conclu le 21 mai 2025, demeurent inchangées.

Article 3 | *Date d'effet. Durée. Dépôt. Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au jour de sa signature, et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Fait à Paris, le 27 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165260240-000626

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
