

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

2026-37
12 septembre 2026

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

Fascicule n° 2026-37 du 12 septembre 2026

Ministère du travail et des solidarités 3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire 97

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-37 du 12 septembre 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 953 | Charcuterie-détail : avenant n° 65 du 4 juin 2026 relatif aux salaires au 1er juin 2026 5

IDCC 1536 | Distributeurs conseils-hors domicile : avenant n° 2026/3 du 29 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1er juin 2026 7

IDCC 1586 | Charcutières-industries : accord du 15 juin 2026 relatif à la mise en place de conventions de forfait en jours sur l'année 10

IDCC 1606 | Bricolage : accord du 22 juin 2026 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » 19

IDCC 1606 | Bricolage : accord du 29 juillet 2026 relatif aux salaires minima conventionnels 22

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-08 du 9 juillet 2026 relatif à la revalorisation salariale des groupes B, C et D 28

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-10 du 9 juillet 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail 31

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-11 du 9 juillet 2026 relatif au fractionnement des absences liées aux charges de famille 57

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-12 du 9 juillet 2026 relatif au complément de rémunération en cas de congé maternité 59

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-13 du 9 juillet 2026 relatif au congé de coparentalité 61

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-14 du 9 juillet 2026 à l'avenant n° 2025-04 du 3 juillet 2025 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 64

IDCC 2046 | Cancer-centres-luttes : avenant n° 2026-15 du 9 juillet 2026 relatif aux modalités de fonctionnement et de prise de décision des instances paritaires de branche 67

IDCC 2972 | Navigation. Personnel sédentaire : accord du 8 juin 2026 relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires 70

Pages

IDCC 2972 | Navigation. Personnel sédentaire : avenant du 8 juin 2026 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Événements familiaux »..... 75

IDCC 3223 | Personnel navigants officiers. Entreprises-transport. Services maritimes : accord du 9 juin 2026 relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires 79

IDCC 3223 | Personnel navigants officiers. Entreprises-transport. Services maritimes : avenant n° 5 du 9 juin 2026 relatif aux salaires minima 84

IDCC 3239 | Particuliers employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 11 du 22 mai 2026 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective..... 87

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : **953** | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

Avenant n° 65 du 4 juin 2026
relatif aux salaires au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650863M*

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 1er | *Nouvelle grille des salaires*

À compter du 1er juin 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 :

Salaire brut horaire		
Coefficient	**Heure normale**	**Salaire mensuel pour 151,67 heures**
150	12,52 €	1 898,91 €
160	12,68 €	1 923,18 €
170	12,82 €	1 944,41 €
180	13,20 €	2 002,04 €
190	13,74 €	2 083,95 €
200	14,22 €	2 156,75 €
Agents de maîtrise		
210	14,48 €	2 196,18 €

Salaire brut horaire		
Coefficient	Heure normale	Salaire mensuel pour 151,67 heures
220	14,93 €	2 264,43 €
230	15,43 €	2 340,27 €
240	15,94 €	2 417,62 €
260	16,96 €	2 572,32 €
Cadres		
300	19,32 €	2 930,26 €
330	20,84 €	3 160,80 €

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 1er juin 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 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2026/3 du 29 juin 2026

relatif aux salaires minima au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650855M*

IDCC : *1536*

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT Agri Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Réunis les 3 et 29 juin 2026 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche applicables depuis le 1er mars 2026, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l' « Accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires minima conventionnels – annexe 1 de la convention collective, et de tout précédent avenant relatif à la grille des salaires conventionnels.

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

Article 1er

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

La grille des salaires applicables depuis le 1er mars 2026 a été rattrapée par la hausse du Smic au 1er juin 2026 et comportait deux échelons en dessous du niveau du Smic : les échelons 1 et 2

du niveau I. Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie par les partenaires sociaux comme suit et remplace la précédente grille. Étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par conséquent, les partenaires sociaux ont établi le présent avenant 2026/3 portant révision partielle des termes de l'article 2 de l'accord 2021/2 du 14 décembre 2021 ; il annule et remplace la grille des minima conventionnels figurant à l'« Annexe : nouvelle grille des salaires minima conventionnels » de l'annexe 1 « Classification et salaires minima conventionnels » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels revalorisée par avenant 2026/1 du 3 mars 2026 étendu par arrêté publié au *JORF* du 29 mai 2026 modifiant l'« accord 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – annexe 1 de la convention collective », par les dispositions suivantes :

> « Annexe. Nouvelle grille des salaires minima conventionnels
>
> Salaires minima mensuels au 1er janvier 2026.
>
> Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

Niveaux	Échelons	Montant
I	1	1 879 €
	2	1 891 €
	3	1 910 €
	4	1 926 €
II	1	1 943 €
	2	1 964 €
	3	1 997 €
	4	2 017 €
III	1	2 037 €
	2	2 059 €
	3	2 089 €
	4	2 114 €
IV	1	2 141 €
	2	2 196 €
	3	2 302 €
	4	2 411 €
V	1	2 566 €
	2	2 855 €
	3	3 072 €
	4	3 292 €
VI	1	3 607 €
	2	3 860 €
	3	4 339 €
	4	4 667 €

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1er juin 2026.

Article 3

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

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

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

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 29 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : **1586** | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES (Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

Accord du 15 juin 2026

relatif à la mise en place de conventions de forfait en jours sur l'année

NOR : *ASET2650858M*

IDCC : *1586*

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de conclure un accord collectif pour la mise en place de conventions de forfait en jours sur l'année afin de concilier les nécessités organisationnelles des entreprises avec l'activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

L'objectif est d'allier un besoin de souplesse répondant aux impératifs de réactivité et adaptabilité qu'impose l'activité mais également en permettant aux salariés de bénéficier d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail eu égard à leurs responsabilités, méthodes de travail et aspirations personnelles.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent s'assurer que les conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui choisissent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, sécuriser juridiquement les entreprises qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord vise à définir les modalités de mise en place et d'application de conventions de forfait annuel en jours au sens de l'article L. 3121-58 du code du travail pour les salariés des entreprises remplissant les conditions requises.

Les dispositions du présent accord sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en jours sur l'année.

Article 1er | *Catégories de salariés concernés*

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles.

Les partenaires sociaux définissent dans le présent accord les populations concernées : les salariés cadres à partir du coefficient 350.

Article 2 | *Nombre de jours compris dans le forfait*

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail sur la base duquel le forfait est défini.

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3° du code du travail, soit 218 jours.

Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 3 | *Période de référence*

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre de jours compris dans le forfait jours est déterminée par l'employeur.

En tout état de cause, il doit s'agir d'une période annuelle de 12 mois consécutifs.

Elle peut couvrir l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ou l'année de référence des congés (du 1er juin au 31 mai) ou toute autre période de 12 mois, et sera définie par l'employeur.

Sous réserve d'accord de l'employeur, des jours de repos non pris sur la période de référence pourront être transférés dans un compte épargne-temps, s'il existe dans l'entreprise, dans la limite de 3 jours.

Article 4 | *Répartition des jours de travail sur l'année*

Le temps de travail sera réparti par défaut par journée sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait annuel en jours pourra étendre ces modalités à la demi-journée, sous réserve d'accord entre le salarié et l'employeur. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une

plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 5 | *Forfait jours réduit*

Des forfaits annuels en jours « réduits » pourront également être conclus avec des salariés en deçà de 218 jours par an (journée de solidarité incluse).

Dans ce cas, la rémunération forfaitaire du salarié sera fixée proportionnellement au nombre de jours de travail fixés par les parties dans le cadre de la convention individuelle de forfait.

Sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance dont dispose le salarié dans l'organisation de son temps de travail, et afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité de service, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait en jours réduits, convenir de fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément aux règles légales, le forfait en jours réduit ainsi convenu entre les parties n'entraîne pas application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel au regard du droit du travail.

Toutefois, les salariés en forfait jours réduits sont considérés comme des salariés à temps partiel au regard du code de sécurité sociale : droit à la retraite progressive, application du plafond réduit de sécurité sociale, prise en compte dans les effectifs concernant les seuils en droit de la sécurité sociale.

Article 6 | *Impact des jours d'ancienneté sur le nombre de jours travaillés dans l'année*

Les partenaires sociaux rappellent que les jours de congés d'ancienneté prévus par l'article 55 de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) doivent venir en déduction du forfait en jours.

Article 7 | *Situation particulière des salariés des entreprises travaillant en Alsace-Moselle*

Les salariés qui travaillent en Alsace-Moselle ont droit à deux jours fériés chômés supplémentaires par rapport aux autres salariés français :

– le Vendredi saint ;

– le second jour de Noël (26 décembre).

Les partenaires sociaux rappellent que ces jours fériés supplémentaires ne réduisent pas le nombre de jours travaillés des salariés au forfait jours travaillant en Alsace-Moselle mais le nombre de jours de repos « forfait ».

Pour les partenaires sociaux, l'important est qu'à la fin de l'année de référence, le salarié n'ait pas dépassé le nombre maximal de jours travaillés prévus par la convention de forfait.

Le nombre de jours fériés diminue ainsi le nombre de jours de repos, et non le nombre de jours de travail.

Illustration pour l'année 2026 :

2026		
Élément	**Salarié hors Alsace-Moselle**	**Salarié en Alsace-Moselle**
Jours dans l'année	365	365
Week-ends (samedi + dimanche)	104	104
Congés payés	25	25
Jours fériés chômés qui ne tombent pas un jour de repos hebdomadaire	8	10 (8 nationaux + 2 locaux)
Jours travaillés (forfait annuel incluant la journée de solidarité)	218	218
Jours de repos « forfait »	10	8

Article 8 | *Temps de repos des salariés en forfait jours*

Les salariés en forfait annuel en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires à savoir :

– du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;

– de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non, dont un le dimanche ;

– au moins une fois par mois, deux jours de repos consécutifs ;

– des jours fériés, chômés dans l'entreprise (en jours ouvrés) ;

– des congés payés en vigueur dans l'entreprise ;

– des jours de repos compris dans le forfait-jours dénommés jours « forfait ».

Eu égard à la santé du salarié, le respect de ces temps de repos est impératif et s'impose, même s'il dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Article 9 | *Caractéristiques de la convention de forfait annuel en jours conclue avec le salarié*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours requiert l'accord écrit du salarié concerné.

Cet accord sera formalisé dans le contrat de travail du salarié concerné dans le cadre d'une convention individuelle de forfait ou par voie d'avenant pour les salariés déjà en poste à la date de signature du présent accord.

Cette convention ou avenant fixera notamment :

– le nombre de jours travaillés dans l'année ;

– la période annuelle de référence ;

– le respect de la législation sociale en matière de durée de travail et de repos ;

– le bilan individuel obligatoire annuel conformément à l'article L. 3121-60 du code du travail ;

– les modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail du salarié ;

– le droit à la déconnexion ;

– la rémunération.

Article 10 | *Rémunération*

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire.

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaires prévus par la législation en vigueur, un accord d'entreprise ou la convention collective, dès lors qu'ils ne sont pas intégrés dans le calcul de la rémunération lissée.

Le passage d'un régime horaire à un forfait jours entraîne nécessairement une augmentation de la rémunération. Cette réévaluation de la rémunération résulte de l'avenant au contrat de travail qui sera signé entre l'employeur et le salarié.

Article 11 | *Conditions de prise en compte des absences sur la rémunération*

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilée à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail, par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (c'est-à-dire congé sans solde, absence autorisée, congé parental d'éducation, maladie, maternité, etc.), s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait.

Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation par l'employeur (salariés absents pour maladie, pour effectuer une formation obligatoire, etc.), cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

Article 12 | *Conditions de prise en compte des embauches ou ruptures du contrat de travail au cours de la période de référence sur la rémunération*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés, est calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenter des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, il est procédé à une régularisation.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

Article 13 | *Contrôle du nombre de jours de travail*

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

À cette fin, l'employeur établit annuellement un document récapitulatif qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

Article 14 | *Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié*

L'employeur assure l'évaluation et le suivi annuel de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail.

Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année.

Article 15 | *Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise*

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

– l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;

– les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;

– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

– la rémunération du salarié.

Ces points sont traités lors de l'entretien annuel, qui doit être consécutif ou déconnecté de l'entretien professionnel.

Les parties signataires invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel.

En dehors de cet entretien, si le salarié constate que sa charge de travail est inadaptée à son forfait (surcharge ou sous-charge), qu'il rencontre des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, il pourra demander à être reçu par la direction dans un délai raisonnable en vue de prendre les mesures permettant de remédier à cette situation.

Article 16 | *Dispositif d'alerte en cas de difficultés inhabituelles*

En cas de difficulté inhabituelle portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci aura la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai raisonnable, sans attendre l'entretien annuel.

Article 17 | *Modalités d'exercice du droit à la déconnexion*

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Celui-ci pourra être précisé par l'employeur sous forme de charte ou d'accord d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Ces modalités sont définies, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

Article 18 | *Clause de réversibilité*

La convention de forfait jours prévoira une clause de réversibilité pour permettre le passage, à la demande du salarié sur examen et validation par l'entreprise, au décompte horaire en cas de changement intervenu dans l'organisation du travail entraînant une perte d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Article 19 | *Information du comité social et économique sur les forfaits jours*

Chaque année, les membres du comité social et économique (CSE) sont consultés sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

La consultation du CSE sur les conventions de forfait est obligatoire : elle s'inscrit dans le cadre de la consultation périodique sur l'aménagement du temps de travail (art. L. 2312-6 du code du travail).

Le CSE est informé, via la BDESE du recours aux conventions de forfait et des modalités de suivi de la charge de travail.

Article 20 | *Dispositions finales*

Article 20.1 | *Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

Article 20.2 | *Clause de rendez-vous*

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, l'application du présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties, qui conviennent de se réunir en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 20.3 | *Champ et durée d'application*

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

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 20.4 | *Révision*

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

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

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

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

Article 20.5 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires (ou adhérentes à l'accord après signature) en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 20.6 | *Dépôt, extension et publicité*

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

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

Article 20.7 | *Modalités d'application*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : **1606 | BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 22 juin 2026

relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage »

NOR : *ASET2650830M*

IDCC : *1606*

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du bricolage ont toujours veillé à adapter les formations mises en place dans la branche aux réels besoins des entreprises et des salariés, ainsi qu'aux évolutions de l'emploi.

Ainsi, la branche des magasins du bricolage a fait évoluer à plusieurs reprises son certificat de qualification professionnelle (CQP) « Vendeur(se) 2e échelon » mis en place par accord du 15 décembre 1998.

Elle souhaite à nouveau faire évoluer ce CQP intitulé, depuis l'accord de branche du 1er septembre 2017 « Vendeur(euse) conseil en magasin de bricolage » pour adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et l'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) pour améliorer son accessibilité.

C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont réunis d'abord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche puis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour rénover cette certification.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord entérine la rénovation du CQP « Vendeur-vendeuse conseil en magasin de bricolage » pour répondre aux besoins en compétences des entreprises et concourir à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Article 3 | *Compétences attestées et modalités de validation*

Le certificat est organisé en 4 blocs de compétences :

– bloc de compétences 1 : accueillir, orienter et gérer la relation client ;

– bloc de compétences 2 : vendre un produit et/ou un service dans le domaine du bricolage ;

– bloc de compétences 3 : gérer la surface de vente et sa valorisation en tenant compte des spécificités des magasins de bricolage ;

– bloc de compétences 4 : conseiller techniquement le client dans la mise en œuvre de ses projets de bricolage.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

– une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;

– une mise en situation professionnelle orale reconstituée accompagnée d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2 ;

– la réalisation de gestion d'un projet accompagné d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 3 ;

– une mise en situation professionnelle orale reconstituée accompagnée d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 4.

Article 4 | *Modalités d'accès*

L'accès au certificat est possible :

– dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;

– dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;

– dans le cadre de la validation des acquis d'expérience ;

– dans le cadre de l'utilisation du compte personnel de formation ;

– ou dans le cadre d'un dispositif de reconversion.

Article 5 | *Reconnaissance dans la classification professionnelle*

Le coefficient 160 est attribué aux titulaires du certificat de qualification professionnelle « Vendeur-vendeuse conseil en magasin de bricolage » dans les conditions fixées par l'actuelle classification professionnelle de la branche. Si celle-ci évoluait, le niveau de sortie attribué aux titulaires du présent CQP sera revu pour correspondre à l'évolution du coefficient 160 dans la nouvelle classification.

Article 6 | *Inscription au RNCP*

Le CQP « Vendeur-vendeuse conseil en magasin de bricolage » fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 7 | *Dispositions finales*

Article 7.1 | *Entrée en vigueur et durée*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 7.2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de de prévoir, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 7.3 | *Dépôt et extension*

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

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

Article 7.4 | *Révision et dénonciation*

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

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

Fait à Paris, le 22 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : **1606** | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 29 juillet 2026
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : *ASET2650829M*
IDCC : *1606*

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite aux deux augmentations du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au 1er janvier et au 1er juin 2026, les salaires minima conventionnels des quatre premiers coefficients issus du précédent accord du 31 mars 2025 sont devenus inférieurs au Smic.

Ainsi, en application de l'article L. 2241-10 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en 2026 à deux reprises, le 23 janvier et le 3 juillet pour négocier sur les salaires minima afin de remédier à cette situation.

Les propositions de la FMB de janvier, prévoyant une application au 1er mars 2026, ont été signées par un seul syndicat, la CFE-CGC, ce qui n'a pas permis d'avoir un accord de branche valide en termes de représentativité syndicale.

Ainsi, par le présent accord, les parties signataires ont souhaité mettre en conformité la grille de branche des salaires minima avec le Smic du 1er juin 2026 tout en permettant, par le versement d'une prime conventionnelle exceptionnelle de rattraper la non-application de l'accord non valide qui aurait pu s'appliquer au 1er mars.

Les parties signataires ont convenu que cet accord ne remettait pas en cause les négociations annuelles habituelles de la branche sur les salaires minima sur 2026, qui se dérouleront comme précédemment en novembre et décembre 2026 pour une application en 2027.

Article 1er | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1er de ladite convention.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application, de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 | *Grille des salaires minimaux applicable*

Les salaires contenus dans cette grille sont des salaires bruts établis sur la base d'une durée du travail pour un temps plein de 151,67 heures mensuelles. Ils seront réduits proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
1	B	120	1 867,02 €
2	C	140	1 870 €
	D	150	1 873 €
	E	160	1 877 €
3	F	190	1 901 €
	G	200	1 961 €

Agents de maîtrise

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
4	H	220	2 061 €
	I	250	2 127 €
	J	280	2 266 €

Cadres

Niveau	Degré	Coefficient	Salaire mensuel minimum hiérarchique conventionnel
5	K	320	2 835 €
	L	400	2 967 €
	M	500	3 322 €
	N	600	3 578 €

Article 4 | *Prime conventionnelle exceptionnelle différentielle*

Les parties signataires ont souhaité mettre en place, de manière exceptionnelle, une prime conventionnelle différentielle dont l'objectif est de compenser l'absence d'accord valide en branche au 1er mars 2026, pour permettre aux salariés concernés de percevoir, sous forme d'une prime, une somme correspondant à la différence entre les montants des propositions FMB de salaires mensuels qui auraient pu être applicables au 1er mars et la grille des salaires minima applicable sur cette période.

4.1. Salariés bénéficiaires

Les salariés bénéficiaires de la prime doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

■ Présence aux effectifs de l'entreprise :

Les salariés bénéficiaires sont ceux qui sont présents aux effectifs des entreprises de la branche entre le 1er mars 2026 et le mois de versement de la prime, de manière continue ou non. Ils doivent être présents aux effectifs de leur entreprise au moment du versement de la prime.

■ Montant du salaire brut mensuel de base perçu :

Les salariés concernés sont ceux dont le salaire mensuel brut de base perçu est inférieur, sur la période du 1er mars au 1er septembre 2026, aux montants de référence indiqués ci-dessous, pour un salarié à temps plein (151,67 heures mensuelles).

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel de référence (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1 826 €
	140	1 841 €
	150	1 853 €
	160	1 871 €
	190	1 901 €
	200	1 961 €
Agents de maîtrise	220	2 061 €
	250	2 127 €
	280	2 266 €
Cadres	320	2 835 €
	400	2 967 €
	500	3 322 €
	600	3 578 €

4.2. Calcul de la prime

Le montant de la prime est égal à la différence entre les montants du tableau figurant ci-dessus au 4.1, et le salaire mensuel brut de base perçu par le salarié, calculée pour chaque mois de la période comprise entre le 1er mars et le 1er septembre 2026 (période de 6 mois maximum).

Ce montant doit être proratisé en fonction du temps de travail des salariés et de leur temps de présence effective dans l'entreprise. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire. Le calcul de la prime se fait sur le salaire mensuel brut de base (hors notamment, les majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires). Des exemples de calculs de la prime sont indiqués en annexe.

4.3. Versement de la prime

Le versement de la prime s'effectue en une seule fois, sur la paye du mois de septembre ou du mois d'octobre 2026 pour les entreprises adhérant à la FMB et sur la paye du mois suivant la date de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord pour les autres entreprises.

Article 5 | *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 6 | *Date d'application*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique le 1er septembre 2026, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaires conclu le 31 mars 2025.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de de prévoir, concernant les salaires minima conventionnels, de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 7 | *Publicité et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 29 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe Exemples de calculs de la prime conventionnelle exceptionnelle différentielle de l'article 4

Exemple 1 : un salarié à temps plein au coefficient 160 perçoit pour les mois de mars, avril, mai 2026, un salaire mensuel de base de 1 860 € et en juin, juillet et août 2026, de 1 867,02 €.

L'entreprise a décidé de verser la prime sur les payes de septembre 2026.

■ Étapes du calcul :

1. L'entreprise doit vérifier si ce salarié est bien bénéficiaire de la prime et remplit les conditions énoncées à l'article 4 :

– oui, le salarié a bien été présent entre le 1er mars 2026 et la date du versement de la prime, le 28 septembre 2026 pour cette entreprise ;

– oui, son salaire brut mensuel de base perçu sur les mois de mars à août 2026 est inférieur au salaire brut mensuel de référence pour le coefficient 160 du salarié :

– 1 860 € (mars, avril et mai 2026) < 1 871 € ;

– 1 867,02 € (juin, juillet, août 2026) < 1 871 €.

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel de référence (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1 826 €
	140	1 841 €
	150	1 853 €
	160	1 871 €
	190	1 901 €
	200	1 961 €
Agents de maîtrise	220	2 061 €
	250	2 127 €
	280	2 266 €
Cadres	320	2 835 €
	400	2 967 €
	500	3 322 €
	600	3 578 €

2. Le salarié remplissant les conditions pour être bénéficiaire, l'entreprise doit calculer le montant de la prime à verser :

L'entreprise doit verser au salarié la différence entre le montant du salaire de référence et le montant de son salaire perçu sur le nombre de mois concernés.

Montant de la prime exceptionnelle différentielle :
(1 871 – 1 860) × 3 + (1 871 – 1 867,02) × 3 = 44,94 €.

Exemple 2 : un salarié à temps partiel (20 heures/semaine), au coefficient 220, arrivé le 1er avril 2026, a perçu un salaire mensuel de base de 1 169,20 €.

■ Étapes du calcul :

1. L'entreprise doit vérifier si ce salarié est bien bénéficiaire de la prime et remplit les conditions énoncées à l'article 4 :

– oui le salarié a bien été présent entre le 1er mars 2026 et le 28 septembre 2026, date de versement de la prime ;

– pour faire la comparaison avec le salaire brut mensuel de référence, il faut calculer le salaire brut mensuel de base perçu par le salarié sur la base d'un temps plein : (1 169,20 × 35)/20 = 2 046,10 €/mois pour un temps plein 151,67 heures mensuelles ;

– oui, son salaire brut mensuel de base perçu sur les mois d'avril à août 2026 est inférieur au salaire brut mensuel de référence pour le coefficient 220 du salarié : 2 046,10 € < 2 061 €.

	Coefficients	Montant du salaire brut mensuel de référence (pour un temps plein : 151,67 heures)
Employés	120	1 826 €
	140	1 841 €
	150	1 853 €
	160	1 871 €
	190	1 901 €
	200	1 961 €
Agents de maîtrise	220	2 061 €
	250	2 127 €
	280	2 266 €
Cadres	320	2 835 €
	400	2 967 €
	500	3 322 €
	600	3 578 €

2. Le salarié remplissant les conditions pour être bénéficiaire, l'entreprise doit calculer le montant de la prime à verser :

L'entreprise doit verser au salarié la différence entre le montant du salaire de référence et le montant de son salaire perçu sur le nombre de mois concernés.

Montant de la prime exceptionnelle différentielle, proratisée selon le temps de travail : (2 061 – 2 046,10) × 5 × 20 / 35 = 42,57 €.

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-08 du 9 juillet 2026

relatif à la revalorisation salariale des groupes B, C et D

NOR : *ASET2650848M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de la hausse du Smic de 2,41 % au 1er juin 2026 (arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance paru au *Journal officiel* du 24 mai 2026), il n'existe plus d'écarts de rémunération entre les paliers de validation des compétences dans le parcours professionnel des groupes B, C et D. Afin de recréer des écarts, les rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B, C et D sont revalorisées par le présent avenant.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe B*

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération B sont revalorisées et portées respectivement à :

– 22 405 € pour le RMAG 0 (montant inchangé) ;

– 22 517 € pour le RMAG 1 ;

– 22 629 € pour le RMAG 2 ;

– 22 741 € pour le RMAG 3.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Article 2 | *Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe C*

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération C sont revalorisées et portées respectivement à :

– 22 528 € pour le RMAG 0 ;
– 22 640 € pour le RMAG 1 ;
– 22 752 € pour le RMAG 2 ;
– 22 864 € pour le RMAG 3.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Article 3 | *Rémunérations minimales annuelles garanties des emplois du groupe D*

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des emplois des personnels non praticiens appartenant au groupe de rémunération D sont revalorisées et portées respectivement à :

– 22 573 € pour le RMAG 0 ;
– 22 691 € pour le RMAG 1 spécifique aux emplois CCN de secrétaire et ouvrier hautement qualifié.

Le RMAG 1 spécifique aux emplois CCN d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ainsi que les RMAG 2 et 3 du groupe D demeurent inchangées.

Les montants s'entendent annuels bruts.

Article 4 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à partir du 1er août 2026.

Article 5 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non-signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 6 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de

s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 7 | *Dépôt et publicité*

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

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-10 du 9 juillet 2026

relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

NOR : *ASET2650849M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) constitue un enjeu majeur pour les centres de lutte contre le cancer, compte tenu des missions d'intérêt général qu'ils assurent, de l'évolution des organisations de travail, des transformations des emplois et des enjeux d'attractivité, de fidélisation et de maintien dans l'emploi des salariés.

Dans un contexte marqué par des exigences croissantes en matière de qualité des prises en charge, d'évolution des pratiques professionnelles et de prévention des risques professionnels, cet avenant permet de réaffirmer l'importance d'une démarche collective et durable de qualité de vie et des conditions de travail.

La politique de QVCT est déployée dans le respect des principes d'égalité de traitement, de non-discrimination, de santé, de sécurité et de respect de la dignité des personnes.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 19 juin 2013 relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle ainsi que celui du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail. Il s'appuie également sur les travaux et la modélisation proposés par l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

À ce titre, sont retenues les définitions suivantes :

■ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 :

« La QVT vise le travail, l'organisation du travail et les possibilités qu'elle ouvre de faire du bon travail, dans de bonnes conditions et dans une bonne ambiance. »

■ Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 :

« La qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et ses conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. »

■ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) :

« Il s'agit de permettre à tout le monde de faire du "bon travail" et de construire progressivement une organisation de travail favorable à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Pour y parvenir, une démarche QVCT doit viser les objectifs suivants : améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en donnant à chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail, apprendre à mieux fonctionner ensemble, permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain, viser un modèle de développement acceptable et soutenable. »

Il est rappelé que la QVCT ne se limite pas à des mesures de confort ou de bien-être, mais qu'elle repose avant tout sur l'amélioration du travail, de son organisation et des conditions dans lesquelles il est réalisé. Elle vise ainsi à permettre à chacun de réaliser un travail de qualité, dans des conditions favorables à la santé, à l'engagement professionnel et à la performance collective des centres.

L'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de QVCT nécessite l'implication et l'expertise de l'ensemble des parties prenantes. Cela implique notamment :

1. La direction générale

La direction générale fixe les orientations de la QVCT et crée les conditions de son déploiement dans le centre. Elle met à la disposition des différents autres acteurs de la QVCT les moyens nécessaires (budget, moyens de communication…).

2. La direction des ressources humaines

Elle participe avec la direction générale à la définition des orientations stratégiques fixées par la direction générale relatives à la QVCT et à la prévention des risques professionnels et les met en œuvre. Elle a un rôle de coordination des actions des différentes parties prenantes.

3. Les managers

Acteurs de proximité, ils veillent à l'application de la politique et des mesures QVCT dans leur service/direction, dans le cadre des moyens dont ils disposent. Ils participent activement à la prévention des risques professionnels.

4. Le service de prévention et de santé au travail (SPST)/médecine du travail

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) : il assure le suivi médical individuel et a un rôle de conseil et d'information auprès du centre. Il est force de proposition sur les enjeux de santé publique au travail (TMS, RPS, travail sur écran, etc.). Il est réaffirmé l'indépendance professionnelle du médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions conformément au code du travail et au code de la santé publique.

5. Les professionnels de santé au travail

Les centres peuvent s'appuyer sur des professionnels spécialisés dans l'accompagnement des salariés, tels que les psychologues du travail, l'assistant social, les ergonomes, ainsi que tout autre professionnel de santé mobilisable en fonction des situations. Ils contribuent à la prévention des risques professionnels, au maintien dans l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail.

6. Les référents handicap, VSS et harcèlement (du CSE et de l'employeur)

Les référents handicap, VSS (violences sexistes et sexuelles) et les référents harcèlement assurent une mission spécifique d'écoute, d'orientation et de veille, contribuant à la sécurisation du parcours des salariés. Les référents handicap et harcèlement relèvent de l'employeur. Les référents en matière de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de VSS relèvent à la fois du CSE et de l'employeur : un référent est désigné par le CSE parmi ses membres, et un référent est désigné par l'employeur au sein de chaque centre.

Le nombre de référents indiqué constitue un minimum. Chaque centre peut désigner plusieurs référents, en fonction de sa taille, de son organisation, de ses besoins internes et des modalités de fonctionnement retenues, afin de garantir une meilleure accessibilité et continuité de l'accompagnement.

7. Les salariés compétents en prévention des risques professionnels

Chaque centre désigne un ou plusieurs salariés compétents en prévention, conformément à l'article L. 4644-1 du code du travail, afin de contribuer aux activités de protection et de prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

8. Les représentants du personnel

Les représentants du personnel contribuent à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans les centres, relaient les demandes individuelles ou collectives des salariés et participent à la prévention des risques.

9. Les salariés

Chaque salarié contribue individuellement et collectivement à son niveau à la QVCT par des comportements respectueux, l'expression des difficultés rencontrées, ainsi que par la prise de connaissance des informations et la participation aux actions liées à la QVCT mises en place par les centres. Il est important de préciser qu'au vu de l'implication de chacun dans la QVCT, le terme de « salarié » tel qu'il est utilisé dans le présent avenant concerne également les stagiaires, alternants, apprentis, internes, personnels mis à disposition ou détachés…

Le présent avenant a ainsi pour objectifs :

– de renforcer la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés ;

– de promouvoir une organisation du travail durable et responsable ;

– de favoriser le développement des compétences, des parcours professionnels et du dialogue professionnel ;

– de soutenir l'attractivité, la fidélisation et le maintien dans l'emploi ;

– de garantir l'égalité professionnelle et l'inclusion tout au long des parcours professionnels.

Première partie. Protéger la santé au travail

La protection de la santé au travail constitue un enjeu central pour les centres, au regard des spécificités de leurs activités et de leurs emplois.

Cette première partie vise à établir un état des lieux partagé dans les centres, à partir d'indicateurs communs permettant un diagnostic et une comparaison avec des données

similaires. Elle s'appuie ensuite sur le DUERP et le PAPRIPACT pour déployer des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire, couvrant notamment l'usure professionnelle, les risques psychosociaux dont le harcèlement moral, les troubles musculosquelettiques et les violences physiques.

Article 1er | *État des lieux. Diagnostic*

Afin de suivre l'effectivité des mesures de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est proposé de réaliser un état des lieux au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer à partir des indicateurs ci-dessous, et de suivre leurs évolutions dans le temps.Cette démarche s'inscrit dans un objectif d'évaluation et de mesure des impacts des actions mises en place.

Cet état des lieux vise à dresser un bilan de la situation en matière de santé et de sécurité des professionnels des centres, en s'appuyant sur les données d'absentéisme, des maladies professionnelles ou d'accidents de travail et trajet disponibles au niveau de la branche.

Au niveau des centres de lutte contre le cancer, le taux d'absentéisme s'établit à 6,54 % en 2024. De même, le taux de fréquence des accidents du travail et le taux de gravité s'élèvent respectivement à « 19,7 » et « 1 » et avec un nombre de jours moyen d'arrêt suite à un AT/ATJ de 52 jours.

	Taux d'absentéisme (maladie, maternité, AT/ATJ/MP)	Nombre de jours d'AT/ATJ/MP	Taux d'absentéisme AT/ATJ/MP
2024	6,54 %	41 673	0,49 %
2023	6,45 %	50 305	0,58 %
2022	8,24 %	52 571	0,67 %

Afin de suivre l'évolution des données de la branche, plusieurs indicateurs feront l'objet d'un suivi annuel et présenté en CSC :

– nombre d'accidents du travail et d'accident de trajet suivis d'un arrêt de travail ;
– nombre de jours d'arrêts de travail pour accidents de travail et accident de trajet ;
– taux de fréquence : nombre d'accidents du travail et/ou trajet avec arrêt × 1 000 000) / nombre d'heures travaillées* ;
– taux de gravité : nombre de journées perdues pour incapacités temporaires × 1 000) / nombre d'heures travaillées* ;
– tableau synthétique des maladies professionnelles ;
– taux d'absentéisme ;
– nombre de licenciements pour inaptitude ;
– bilan des signalements des violences physiques ;
– bilan des signalements des VSS ;
– bilan des signalements des cas de suspicion de harcèlement moral.

Unicancer proposera annuellement un suivi de ces indicateurs, qui sera présenté en comité social de concertation.

Article 2 | *DUERP et PAPRIPACT*

La sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés repose sur une démarche de prévention structurée. Celle-ci s'appuie sur deux dispositifs obligatoires et indissociables :

– le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;

– le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT).

Pour l'élaboration et la mise à jour du DUERP et du PAPRIPACT, les centres peuvent s'appuyer sur des ressources et des outils reconnus (INRS, CARSAT, service de prévention et de santé au travail, ANACT, HAS, ARS, DGOS…). Le recours à ces ressources et outils ne dispense pas chaque centre de sa responsabilité d'identifier, d'évaluer et de traiter ses risques professionnels, au regard de son organisation et de ses activités.

Le DUERP dans ses versions successives, est mis à jour au moins une fois par an. Il est conservé par l'employeur et tenu à disposition des salariés, anciens salariés et toute personne ou instance. Les versions antérieures sont conservées au minimum pendant 40 ans.

2.1. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) cartographie et répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés.

Son élaboration repose sur une approche globale, pluridisciplinaire et paritaire. Des compétences techniques, médicales et organisationnelles sont mobilisées afin d'identifier l'ensemble des risques existants au sein des centres.

Préparer la démarche d'évaluation des risques

Dans les centres, la construction du DUERP repose sur une démarche structurée et collective. Dans ce cadre, il est recommandé d'associer autant que possible :

– des salariés et managers des unités de travail identifiées dans le DUERP ;

– des membres du CSE/CSSCT ;

– le service de prévention et de santé au travail ;

– et toute autre personne ressource pertinente.

Cette approche permet d'évaluer les risques au plus près de la réalité des contraintes et spécificités propres aux filières technique, administrative, de recherche, SMR et médicale.

Identifier, évaluer et hiérarchiser les risques

L'identification des risques repose sur l'observation des situations de travail et l'échange avec les salariés à leurs postes. Mais également sur des données telles que les fiches de poste, les remontées d'incidents ou situations dangereuses, les fiches de données de sécurité pour les risques chimiques, les audits internes et externes, etc.

L'évaluation des risques doit se fonder sur une méthodologie préalablement définie, comprise et partagée par tous. Elle repose sur l'analyse des situations réelles de travail en tenant notamment compte des emplois et/ou des postes de travail, des conditions d'activités, des organisations et de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe, etc.

Cette évaluation des risques repose sur l'analyse du risque brut et du risque résiduel.

Le risque brut correspond au niveau de risque évalué sans aucun moyen de prévention. Il est déterminé à partir de la gravité potentielle des dommages et de la probabilité de survenue :

– gravité (G) : à quel point les conséquences peuvent être graves ;

– probabilité (P) : à quelle fréquence le risque peut se produire.

$$\text{Risque brut} = \text{gravité} \times \text{probabilité}$$

Le risque résiduel correspond au niveau de risque restant après prise en compte des mesures de prévention existantes, incluant les protections collectives et individuelles ainsi que les actions de formation et de sensibilisation.

Pour en apprécier l'impact, chaque mesure est évaluée selon son efficacité, sa pertinence et son niveau de déploiement, permettant de pondérer le risque brut et de réévaluer la probabilité et la gravité du risque.

Risque résiduel = risque brut × coefficient de maîtrise du risque

La hiérarchisation des risques est réalisée à partir du niveau de risque résiduel. Elle permet d'identifier et de prioriser les risques nécessitant des actions de prévention immédiates ou renforcées. Cette priorisation guide l'élaboration et le suivi du PAPRIPACT.

Cette démarche d'identification, d'évaluation et de hiérarchisation des risques est obligatoire pour l'ensemble des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux (RPS). Elle intègre également les violences sexistes et sexuelles (VSS), en application de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le DUERP constitue donc un outil vivant : il est le fondement de l'action préventive et fournit les informations nécessaires pour élaborer le PAPRIPACT.

2.2. Le PAPRIPACT

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) décline les orientations du DUERP en actions concrètes de prévention, en cohérence avec la hiérarchisation des risques issues de l'évaluation, afin de réduire en priorité les risques les plus graves ou les plus fréquents.

Un risque grave doit être priorisé même s'il est rare, en raison de ses conséquences potentielles (ex. accident d'exposition au sang, irradiation accidentelle…).

Compte tenu de l'activité spécifique de la branche des centres de lutte contre le cancer, le PAPRIPACT devra intégrer des actions de prévention notamment ciblées sur :

– les facteurs de risques psychosociaux identifiés comme prioritaires doivent obligatoirement donner lieu à des mesures de prévention. Par ailleurs, la prévention des violences sexistes et sexuelles, conformément à l'avenant relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, fait prioritairement l'objet de mesures dédiées, en sus des actions prévues pour tous les autres types de violences ;
– les risques chimiques et cytotoxiques ;
– les rayonnements Ionisants ;
– les TMS et lombalgies liés à la mobilisation des patients et/ou au port de charges.

Conformément aux dispositions légales, il comprend *a minima* la liste des actions à mener, les ressources mobilisées, les indicateurs de suivi, l'estimation des coûts et un calendrier de mise en œuvre.

Les actions de prévention primaire sont à privilégier, afin de supprimer ou réduire les risques à la source et avant toute mesure individuelle ou corrective.

Dans ce cadre, les actions inscrites au DUERP et déclinées dans le PAPRIPACT s'inscrivent dans une logique hiérarchisée de prévention :

– la prévention primaire, prioritaire, visant à supprimer ou réduire les risques à la source ;
– la prévention secondaire, destinée à limiter l'exposition ou l'impact des risques qui n'ont pu être totalement supprimés ;
– la prévention tertiaire, visant à limiter les conséquences des atteintes à la santé et à favoriser le maintien dans l'emploi.

La combinaison efficace de ces trois niveaux de prévention contribue à la richesse et au succès global du plan d'actions.

Ces mesures de prévention sont définies en tenant compte des 9 principes généraux de prévention, et doivent être justifiées au regard de ces principes, notamment :

1. Éviter les risques, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger ;
2. Évaluer les risques ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail au salarié ;
5. Tenir compte de l'évolution technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins ;
7. Planifier la prévention ;
8. Donner la priorité aux mesures de protection collective ;
9. Donner les instructions appropriées aux salariés.

Article 3 | *Prévenir l'usure professionnelle et renforcer le maintien en emploi*

Afin de prévenir l'usure professionnelle et de limiter les situations de désinsertion professionnelle, les centres s'engagent à développer et/ou renforcer des dispositifs de prévention et d'accompagnement, notamment par la mise en place de cellules pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi (associant, selon les situations, le médecin du travail, le préventeur, le référent handicap, les ressources humaines, l'assistant social…). Ces cellules visent à assurer un suivi des absences liées à la maladie ou aux AT/MP et à identifier les situations à risque d'usure professionnelle et de désinsertion professionnelle en lien avec le DUERP et l'analyse de la sinistralité.

3.1. Prévention de l'usure professionnelle, de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail. Elle se traduit par des effets négatifs sur la santé susceptible d'endommager les capacités du salarié à réaliser son travail.

Ce processus peut apparaître très tôt dans les parcours professionnels et ne concerne donc pas uniquement les salariés en fin de carrière (ANACT).

Lorsqu'elle n'est pas anticipée, l'usure professionnelle peut conduire à des situations de désinsertion professionnelle avec comme : absentéisme, accidents du travail, maladies professionnelles, inaptitude au travail d'origine professionnelle, invalidité, turn-over.

Il est donc nécessaire d'agir en amont, en prévenant l'usure professionnelle et en déployant des actions de maintien dans l'emploi lorsque la santé du salarié est déjà altérée.

Identification et anticipation des situations à risque

Afin de prévenir l'usure professionnelle, les centres doivent :

– identifier, lors de l'évaluation des risques professionnels, les situations de travail exposées à des risques d'usure (DUERP) et prendre les mesures de prévention nécessaires pour réduire ces risques (PAPRIPACT) ;

– s'appuyer sur les études de poste réalisées par le médecin du travail, dans une approche individualisée, afin d'analyser les conditions réelles de travail d'un salarié et définir les mesures de prévention adaptées. Ces mesures de prévention pourront, le cas échéant, bénéficier à la prévention collective.

Formation et sécurisation des parcours professionnels

La prévention de l'usure professionnelle repose également sur le maintien et le développement des compétences, afin de sécuriser les parcours professionnels. À ce titre, les centres peuvent :

– proposer des actions de formation adaptées aux salariés occupant des postes exposés à des contraintes particulières de travail ;

– favoriser l'accès à une formation socle de compétences, notamment numériques, pour les salariés éloignés de l'utilisation des outils informatiques, afin de renforcer leur employabilité (ex : dispositif CléA, focus aide-soignante) ;

– prévoir et anticiper des parcours de formation facilitant les reconversions professionnelles ;

– anticiper les évolutions des emplois et des organisations, notamment dans une logique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Adaptation des situations de travail et matériel adapté

L'adaptation des conditions de travail constitue un levier central de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi.

Les centres doivent :

– mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail. En cas d'impossibilité totale ou partielle de mettre en œuvre ces préconisations, le centre communique par écrit les motifs du refus au salarié et au médecin du travail ;

– adapter les équipements, outils et organisations de travail afin de limiter les contraintes physiques, organisationnelles ou ergonomiques ;

– mobiliser le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) afin de financer : la transformation des postes de travail, l'acquisition d'équipements ergonomiques, la mise en place de programmes de formation et de sensibilisation ou le salaire d'un préventeur. Les demandes de financement au titre du FIPU sont réalisées en ligne sur le site net-entreprises ;

– mobiliser, lorsque cela est possible, les dispositifs de financement, d'accompagnement et d'appui existants, tels que le CLACT (contrat local d'amélioration des conditions de travail) ou tout autre dispositif mobilisable, afin de soutenir la mise en œuvre d'actions concrètes d'amélioration des conditions de travail, de prévention des risques professionnels et de promotion de la qualité de vie au travail.

Accompagnement des temps clés du parcours professionnel et de la fin de carrière

La prévention de l'usure professionnelle s'inscrit dans une logique de parcours et repose sur l'accompagnement des temps clés de la vie professionnelle.

À ce titre, les centres doivent :

– mettre en place des entretiens RH, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, afin d'anticiper et d'accompagner les projets de mobilité ou de reconversion professionnelle et de prévenir les risques d'inaptitude ;

– organiser l'entretien de parcours professionnel de mi-carrière dans les deux mois suivant la visite médicale de mi-carrière. L'entretien professionnel et la visite médicale sont deux dispositifs distincts, conduits respectivement par l'employeur et le service de santé au travail. Ils permettent d'aborder, de manière complémentaire, la prévention de l'usure professionnelle, l'adaptation du poste, la formation et les projets de mobilité ou de reconversion ;

– organiser l'entretien de fin de parcours professionnel dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié. Il permet d'échanger sur le maintien dans l'emploi, les

aménagements de fin de carrière, la formation et la transition vers la retraite, afin de construire une fin de carrière choisie et anticipée ;

– organiser la visite médicale de fin de carrière pour les salariés bénéficiant ou ayant bénéficié d'un suivi individuel renforcé. Elle permet de retracer leurs expositions professionnelles. Si nécessaire, le suivi post-professionnel est mis en place par le médecin du travail, en lien avec le médecin traitant et l'assurance maladie.

Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

La prévention de l'usure professionnelle repose également sur des actions de prévention tertiaire visant le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle.

Ces actions poursuivent un double objectif :

– éviter la rupture du parcours professionnel ;

– sécuriser durablement le retour et le maintien en emploi afin de prévenir les situations d'inaptitude.

Dans cette logique de prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle, les centres doivent anticiper et préparer le retour à l'emploi des salariés concernés, dès la survenue d'une absence prolongée.

Actions à mettre en œuvre pendant la période d'absence du salarié

Pendant la période d'absence du salarié, les centres doivent mettre en œuvre les actions suivantes :

– informer le salarié des dispositifs existants et de ses droits, notamment la possibilité de solliciter une visite de préreprise auprès du médecin du travail, et, le cas échéant selon les contrats de prévoyance en vigueur dans chaque centre, des dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi, ainsi que des aides financières mobilisables en lien avec la santé ou le handicap (ces informations peuvent être transmises par courrier et/ou via un livret d'information) ;

– encourager la proposition d'un rendez-vous de liaison au salarié en arrêt de plus de 30 jours, continus ou discontinus. Il vise à maintenir le lien, présenter les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle, à informer sur la visite de préreprise et à évoquer les possibilités d'aménagement du poste et/ou du temps de travail ;

– mobiliser les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle prévus par l'assurance maladie, notamment l'essai encadré, qui permet au salarié, pendant l'arrêt de travail, de tester la compatibilité de son état de santé avec un poste ou un projet professionnel, avec maintien de l'indemnisation, pour une durée de 14 jours, renouvelable une fois ;

– mobiliser, lorsque la situation le justifie, les dispositifs de maintien dans l'emploi et de reprise progressive, notamment ceux de la CPAM dont la convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), permettant au salarié en risque d'inaptitude de se réadapter à son poste (avec ou sans aménagement), de tester un nouveau poste ou de préparer une reconversion professionnelle. La CRPE est mise en œuvre pour une durée maximum de 18 mois, avec un cofinancement de la CPAM et un complément employeur ;

– initier une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle, en lien avec le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail. Il est recommandé d'engager cette démarche dès 6 mois d'absence du salarié. Cette démarche a pour objectif de permettre une prise en charge coordonnée du salarié par le médecin du travail, et le cas échéant, par une cellule pluridisciplinaire pouvant associer un psychologue du travail, un ergonome, un assistant social, afin de sécuriser le maintien ou le retour à l'emploi ;

– informer et orienter les salariés vers les dispositifs d'évolution ou de transition professionnelle (VAE, projet de transition professionnelle, démission-reconversion…).

Actions à mettre en œuvre lors du retour d'absence

Lors du retour d'absence du salarié et selon les situations, les centres mettent en œuvre les actions suivantes afin de sécuriser la reprise d'activité :

– organiser un entretien de ré-accueil dans la semaine suivant la reprise du travail, en cas d'absence d'au moins 60 jours ;
– organiser un entretien de parcours professionnel si le dernier réalisé date de plus de 12 mois ;
– accompagner les salariés concernés vers la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) dès l'apparition de restrictions médicales ;
– orienter les salariés vers le conseiller en évolution professionnelle (CEP) ;
– mettre en œuvre des dispositifs de reclassement, intégrant, le cas échéant, des mécanismes de lissage d'une baisse de salaire dans le temps lors d'un changement de poste vers un niveau inférieur, formalisés par un avenant au contrat de travail.

Dispositifs spécifiques pour les salariés reconnus travailleurs handicapés

Pour les salariés disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les dispositifs complémentaires suivants peuvent être mobilisés lors de la reprise :

– activer les partenariats avec Cap emploi, service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, afin de bénéficier d'un accompagnement gratuit ;
– mobiliser le référent handicap, en articulation avec les partenaires externes (Agefiph, Cap emploi) ;
– lorsque les conséquences financières du handicap demeurent significatives malgré l'aménagement du poste, une demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) peut être déposée auprès de l'Agefiph. Ce dispositif permet de compenser financièrement les surcoûts.

Les TMS et les RPS peuvent constituer des manifestations de l'usure professionnelle et impacter les parcours professionnels. L'article suivant propose un focus sur la prévention des RPS et des TMS, en détaillant les mesures mobilisables à l'ensemble des niveaux de prévention.

Il vise à présenter les leviers d'action possibles pour préserver la santé et le maintien en emploi à tous les niveaux de la prévention.

Article 4 | *Prévenir les risques psychosociaux (RPS)*

4.1. Définition des RPS

Le rapport Gollac – Bodier (2011) définit les RPS comme des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental », regroupés en 6 sous-genres :

– l'intensité et le temps de travail : sur/sous charge de travail, objectifs irréalisables, consignes contradictoires, imprévisibilité des horaires, longues journées de travail ;
– les exigences émotionnelles : tensions avec le public, exposition à la souffrance ou la détresse humaines, devoir cacher ses émotions ;
– l'autonomie et les marges de manœuvre : excès/manque : faibles marges de manœuvre, rythmes imposés, ne pas participer aux décisions, ne pas pouvoir développer ses compétences ;
– les rapports sociaux et la reconnaissance au travail : insécurité relationnelle, conflits avec les collègues ou la hiérarchie, injustice organisationnelle ;
– les conflits de valeur : conflit entre ses valeurs et son travail, ne pas être fier de son travail, faire un travail que l'on reprouve, ne pas faire un travail de qualité, travail inutile ;

– l'insécurité de la situation de travail : peur de perdre son emploi ou son niveau de vie, précarité, incertitude sur l'avenir de son emploi, changements non maîtrisés.

4.2. La prévention des RPS

La prévention des RPS repose sur une démarche collective centrée sur le travail et l'organisation et vise à agir sur les causes organisationnelles selon plusieurs niveaux (primaire, secondaire et tertiaire).

■ Prévention primaire des RPS :

La prévention des RPS doit faire partie intégrante du DUERP et du PAPRIPACT :

– mettre en œuvre une démarche d'évaluation et de diagnostic ; (recenser le nombre et la nature des RPS, les actions mises en œuvre et les évaluations) ;

– mettre en œuvre les actions prévues dans le PAPRIPACT.

■ Prévention secondaire des RPS :

– former les référents harcèlement (moral, sexuel et agissements sexistes), les membres de la CSSCT et les managers ;

– accès à des actions de sensibilisations (ateliers distanciels de prévention, formation en ligne, etc.) ;

– développer le rôle de la médecine du travail et du service de prévention et de santé au travail ;

– communiquer sur les outils et dispositifs existants de prévention des RPS ;

– prévoir des réunions régulières avec le médecin du travail, membres du CSE et services RH pour prévenir et anticiper les RPS ;

– former les managers et les salariés aux RPS (formation en ligne, livret d'information, affiche, etc.).

■ Prévention tertiaire des RPS :

– pour gérer une situation de RPS, s'appuyer sur le kit de ressources dédié à la prévention des RPS au sein du centre, en mobilisant ses différents acteurs (préventeurs, managers, service de santé au travail, RH), notamment pour alerter le médecin du travail ;

– orienter, le cas échéant, vers la cellule d'écoute psychologique lorsqu'elle existe.

4.3. Prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La prévention contre les violences sexuelles et sexistes a été décrite dans l'article 3 et dans l'annexe n° 2 de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plus spécifiquement, cet avenant/article comprend des définitions de ce que sont les violences sexuelles et sexistes (incluant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes), et détaille les moyens mis en œuvre pour assurer une prévention primaire, secondaire et tertiaire de ces VSS.

Cet article 4.3 renvoie donc aux éléments traités par l'avenant n° 2025-04 et intégré en tant qu'annexe 8 au sein de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

4.4. Prévention contre le harcèlement moral

Définition du harcèlement moral :

Article L.1152-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Le harcèlement moral peut se manifester sous différentes formes : critiques incessantes, brimades et humiliations ; propos calomnieux, insultes et menaces ; « mise au placard », conditions de travail dégradantes ; refus de toute communication ; privation de travail ou charge abusive ; tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions…

Il peut être le fait de collègues, de la hiérarchie à l'égard du salarié ou du salarié à l'égard de sa hiérarchie.

Contrairement au harcèlement sexuel, les comportements fautifs évoqués (agissements, propos ou comportements) doivent avoir été répétés dans le temps, sans que la durée ne soit précisée.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs d'organisation du travail délégués aux salariés en situation de management, de contrôle et pouvoir disciplinaire de l'employeur. Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles et interpersonnelles, auxquelles il doit cependant être également remédié.

Il n'existe pas de référent harcèlement moral dans le code du travail. Comme cela est déjà souvent le cas en pratique dans les centres, il est recommandé que le référent employeur harcèlement sexuel et agissements sexistes de l'article L. 1153-5-1 du code du travail puisse également endosser ce rôle de référent harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (HMSAS). Ses missions d'orientation, d'information et d'accompagnement seront les mêmes dans l'une et l'autre des situations.

Afin de mener à bien ces missions, les référents doivent être formés dans les meilleurs délais suite à leur désignation, et ce dans un maximum de 6 mois. La formation devra être renouvelée en même temps que la reconduction du mandat. Une formation complémentaire pourra également être effectuée en cours de mandat afin d'actualiser les connaissances et les pratiques des référents.

Dans le cadre de la prévention tertiaire des violences sexistes et sexuelles évoquée à l'article 4.3 du présent avenant, Unicancer et les centres de lutte contre le cancer se sont dotés d'un protocole de gestion des signalements de suspicions de harcèlement sexuel, qui a été travaillé de manière à concerner également les cas de harcèlement moral.

Ainsi, pour encourager et faciliter les signalements, un modèle de formulaire également disponible en annexe 2 de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est mis à disposition des centres, qui s'engagent à rendre ce formulaire (ou un formulaire équivalent développé dans le centre), accessible à l'ensemble des salariés, c'est-à-dire téléchargeable via l'intranet du centre, ou autre plateforme dédiée.

4.4.1. Procédure de signalement et de traitement des faits de harcèlement moral

Une procédure de traitement transparente et équitable des signalements ainsi recueillis est prévue à l'annexe 2 de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est mise à la disposition des centres. Ceux-ci peuvent faire le choix de la déployer en l'état, de l'adapter ou de conserver leur procédure en place, sous réserve qu'elle réponde aux principes suivants de manière exhaustive :

– tout signalement doit être traité et doit faire l'objet d'entretiens exploratoires dits « pré-enquêtes » au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du centre. S'il s'avère, lors de l'étude du signalement, que la situation implique un patient, sa famille, un accompagnant, ou un visiteur extérieur, le signalement relève alors d'une autre procédure. Il en va de même pour les autres types de violences (verbales, physiques, etc.). Concernant les violences sexistes/sexuelles, celles-ci sont également évoquées dans l'annexe 2 de l'avenant national n° 2025-04 ;

– à l'issue de cette « pré-enquête », le signalement peut-être clôturé en l'absence d'éléments probants ; être clôturé en cas de désistement du/des plaignant(s) ; ou se poursuivre par une enquête interne ;
– le respect des droits de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans un signalement et/ou enquête de harcèlement moral doit être garanti, et notamment la protection du/des plaignant(s) et des témoins contre les représailles, la neutralité, l'impartialité, la confidentialité, ainsi que le droit à la défense du ou des mis en cause et le respect du contradictoire ;
– un accompagnement adapté des parties prenantes impliquées dans une enquête de harcèlement moral, avec une orientation possible vers une cellule d'écoute et de soutien psychologique, des aménagements temporaires des conditions de travail, tels que des changements d'affectation, des horaires modifiés, des changements de bureaux, ou toute autre mesure conservatoire ou transitoire adaptée à la situation ;
– l'enquête peut être menée en interne, pilotée par la direction générale du centre ou son représentant ou la direction des ressources humaines avec le cas échéant l'appui de tout professionnel jugé pertinent. Elle peut également être confiée à un organisme spécialisé. À l'issue de l'enquête, seules les conclusions du rapport d'enquête et les décisions qui en découlent sont communiquées aux parties prenantes sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises. Si le salarié plaignant a décidé d'associer un représentant du personnel ou le référent désigné par le CSE, une synthèse des conclusions de l'enquête avec accord du plaignant et du mis en cause peut être inscrite à l'ordre du jour d'une séance plénière du CSE, sans faire apparaître la nature des éventuelles sanctions disciplinaires prises ;
– le procès-verbal de séance garantit l'anonymat des personnes concernées.

Les centres mettent en œuvre un suivi post-enquête, *a minima* durant 6 mois, afin de veiller à l'efficience des mesures mises en place et à prévenir toute récidive ou représailles.

Chaque centre présentera en CSE un bilan annuel anonymisé des signalements pour harcèlement moral (et VSS) qui fera l'objet d'une consolidation au niveau de la branche.

Article 5 | *Prévention du risque de troubles musculo squelettiques*

L'INRS définit les troubles musculosquelettiques (TMS) « comme des atteintes de l'appareil locomoteur dont la survenue peut être favorisée par l'activité professionnelle. Les TMS affectent les muscles, les tendons et les nerfs des membres supérieurs et inférieurs. Ils se manifestent non seulement par des gênes, des douleurs, mais aussi par de la raideur, une perte de force ou de sensibilité ».

Les causes peuvent être liées au poste de travail et à son environnement, des facteurs psychosociaux ou liées à l'organisation du travail avec des facteurs de risques de types biomécaniques (efforts physiques, postures contraignantes, gestes répétitifs, etc.) ou liés l'environnement de travail et à l'exposition à des risques comme les vibrations, le bruit, les températures, etc.

■ Prévention primaire :
– il est indispensable de prévenir les TMS avant leur apparition, pour cela il est nécessaire de les identifier en amont à partir des données issues du DUERP et de mettre en place les mesures de prévention et de protection avec le PAPRIPACT. Il est préconisé d'impliquer l'ensemble des différents acteurs identifiés comme l'encadrement, les salariés ainsi que les acteurs de la prévention (préventeurs et le service de santé au travail) pour l'organisation des tâches et l'ergonomie ainsi que les aménagements de postes ;
– développer et diffuser une culture de la prévention et des bonnes pratiques de SST au sein des centres ;

– associer les préventeurs et le service de santé au travail lors de la rédaction des cahiers des charges des achats afin de prendre en compte l'ergonomie et la prévention des risques dans l'acquisition de certains matériels ;

– encourager les relations avec les organismes spécialisés tels que la CARSAT (programme TMS pro…) et pérenniser la démarche.

■ Prévention secondaire :

– développer les formations visant à prévenir les TMS ; notamment avec des formateurs PRAP2S ;

– réaliser des études régulières sur l'usage des matériels d'aide à la manutention (drap de glisse, potence, etc.) et former les salariés à leur utilisation ;

– mutualiser les innovations et les bonnes pratiques en prévention dans les centres (ex. motorisation de chariots de soins ou de chariots hôteliers) ;

– développer les référents TMS dans les unités de travail ;

– analyser les causes des AT (par exemple : arbre des causes, QQOQCP…) et en mettre en œuvre les mesures de prévention adaptées.

■ Prévention tertiaire :

Les dispositifs énoncés à l'article 3.1 du présent avenant peuvent également être mobilisés dans le cadre de la prévention tertiaire des risques liés aux TMS. La présente partie a pour objet de présenter spécifiquement les dispositifs de prévention tertiaire pouvant être déployés en cas de TMS :

– mise à disposition d'équipements adaptés, sur préconisation du médecin du travail, dans le cadre de la prise en charge des TMS (sièges ergonomiques, aides à la manutention, équipements spécifiques, etc.) ;

– adapter des rythmes de travail ;

– mise en place d'un suivi renforcé post-reprise (SSQVCT/manager/médecin du travail) ;

– mobiliser des dispositifs de reclassement interne, de formation et d'accompagnement vers un autre emploi.

Article 6 | *Prévention et protection contre les violences physiques et/ou verbales*

Il est rappelé que toute situation de violence est inacceptable. Les violences physiques et/ou verbales commises entre salariés du centre relèvent de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur et seront traitées par ce biais. Le(s) victime(s) disposent également de la faculté de déposer plainte et d'engager des poursuites pénales en fonction de la gravité des faits.

Le présent article a vocation à traiter uniquement les cas de violences physiques et/ou verbales. Elles peuvent se manifester en présentiel, par téléphone ou par tout autre canal de diffusion numérique.

Ces violences externes s'entendent des comportements violents commis à l'encontre d'un salarié par un patient, un accompagnant, un visiteur, un prestataire ou tout autre tiers extérieur. Elles peuvent notamment prendre la forme d'incivilités, d'insultes, de menaces, d'intimidations, de violences physiques ou sexuelles.

6.1. Rappel des principales notions de la loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé

Rappel des principales dispositions de la loi n° 2025-623 du 9 juillet 2025 visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé :

– aggravation des peines prévues pour certains actes de violence (ayant entraîné la mort sans intention de la donner ; ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente ; une ITT

de plus de 8 jours…) lorsqu'elles sont commises sur l'ensemble des personnes exerçant dans un établissement de santé, et non plus seulement les professionnels de santé. Le code pénal est modifié en ce sens ;

– idem pour les cas d'outrage adressé à une personne chargée d'une mission de service public commis au sein d'un établissement de santé, ainsi que les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics adressés à un professionnel de santé ou à un membre du personnel d'un établissement de santé/social et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie.

Une des grandes avancées de ce texte consiste en la possibilité pour les victimes de déclarer leur adresse professionnelle en cas de dépôt de plainte.

Lorsque l'employeur a connaissance de certains faits, il a la possibilité de déposer plainte en lieu et place de la victime, après que celle-ci ait donné son consentement écrit. Cela ne lui donne pas pour autant la qualité de victime. De plus, cela n'est pas applicable lorsque les faits sont commis entre professionnels de santé ou membres du personnel.

Chaque centre veillera à s'approprier les dispositions de la loi visant à renforcer la sécurité des professionnels de santé.

6.2. Préconisation, maintien ou renforcement des principales mesures qui existent déjà dans les centres

Les retours des centres laissent entrevoir une augmentation des cas de violences à l'encontre des professionnels de santé, certains centres faisant état d'une « augmentation significative des agressions », appelant une vigilance d'autant plus grande que certains cas graves sont recensés (intrusion et menace sur une équipe de nuit, violence verbale et menace de mort sur une équipe de jour, agression d'un agent d'admission).

Il est constaté que le nombre de violences faites aux professionnels de santé paraît probablement sous-évalué par l'observatoire national des violences en santé (ONVS) pour plusieurs raisons : caractère discrétionnaire de la déclaration des signalements à cet organisme ; crainte de représailles de la part de certains soignants qui ne remontent pas les situations vécues auprès de leur hiérarchie…

Toute violence subie par un professionnel de santé est préoccupante et intolérable, quelle qu'en soit sa forme. Face à la grande diversité des situations, contextes et types de violences, les centres ont déjà mis en place une série de mesures visant à prévenir et à recenser ces situations. Le présent avenant vient les consacrer au niveau de la branche en incitant chaque centre à les déployer :

– la formation à la gestion des comportements violents ;
– la mise en œuvre de procédures claires pour les signaler et assurer leur suivi afin de développer une « culture du signalement » partagée ;
– l'installation d'infrastructures et de matériels dédiés assortie du renforcement des agents de sécurité (notamment la nuit) ;
– renforcement des filtres à l'entrée (en particulier la nuit) ;
– mise en place de dispositifs d'alerte notamment pour les travailleurs isolés ;
– campagne d'affichage (avec des symboles/pictogrammes/en plusieurs langues) antiviolence pour les patients et usagers ;
– campagne de sensibilisation à l'ensemble des salariés et information – formation massive des professionnels ;
– création d'une ligne téléphonique de soutien dédiée à l'ensemble des salariés ;
– inclusion dans le livret patient d'un document antiviolence et faire de même avec les prestataires extérieurs réguliers ;

– en cas de violences subies par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, le centre peut proposer l'assistance d'un avocat, dont les frais seront pris en charge à 100 %. Si le salarié souhaite choisir son propre avocat, le centre peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés, selon les conditions définies par chaque centre.

6.3. Protocole de signalement

La majorité des centres recensent les faits de violence à l'encontre des professionnels par l'intermédiaire de déclaration (ou fiche) d'évènement indésirables (FEI). Ils sont de plus en plus nombreux à avoir développé des procédures de signalement partagées à l'ensemble des personnels avec leur traitement et leur suivi. Une déclaration d'accident du travail peut être établie, selon les procédures prévues au sein des centres, lorsqu'un salarié est victime d'une situation de violence externe.

Une procédure de signalement et de traitement des situations de violence externe, présentée sous la forme d'un logigramme et accompagnée d'un formulaire de signalement, est proposée respectivement en annexe 1 et annexe 2 du présent avenant.

Les centres peuvent choisir de déployer cette procédure en l'état, de l'adapter à leur organisation interne ou de conserver leur procédure existante, sous réserve que celle-ci réponde de manière exhaustive aux principes suivants :

■ Permettre la réception d'un signalement accessible à tous :

Le signalement doit pouvoir être effectué par le salarié victime, un témoin, un collègue, un manager, le PC sécurité ou les ressources humaines.

■ Vérifier l'existence d'un danger immédiat ou d'une violence en cours :

Dès la réception du signalement, la situation doit être appréciée afin d'identifier l'existence éventuelle d'un danger immédiat ou d'une violence en cours.

■ Assurer, le cas échéant, la mise en sécurité immédiate du salarié :

En cas de danger immédiat ou de violence en cours, la protection du salarié constitue la priorité. Elle peut impliquer l'éloignement de l'auteur, la mobilisation du PC sécurité, l'organisation des soins nécessaires et, si besoin, l'appel aux secours ou aux forces de l'ordre.

■ Prendre contact avec le salarié concerné et explorer le signalement :

Tout signalement doit faire l'objet d'un traitement. À ce titre, une prise de contact avec le salarié concerné doit être organisée dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours qui suivent la connaissance des faits, afin de prendre de ses nouvelles, d'évaluer ses besoins immédiats, de recueillir les premiers éléments utiles et d'apprécier la nature des faits signalés.

■ Qualifier les faits signalés :

À l'issue de cet échange, les faits doivent être qualifiés afin de déterminer s'ils relèvent d'une situation de violence externe. Lorsque les faits relèvent d'une autre procédure, le signalement est orienté vers le dispositif adapté. En l'absence de faits probants, la procédure peut être clôturée.

■ Assurer l'enregistrement interne du signalement :

Lorsque les faits sont qualifiés de violence externe, ils font l'objet d'un enregistrement interne, notamment par une FEI ou tout autre outil/procédure prévu par le centre, afin de garantir leur traçabilité, leur traitement et leur suivi. Dans ce cadre, un formulaire de signalement est proposée en annexe 2 du présent avenant.

■ Organiser une prise en charge adaptée du salarié victime :

La prise en charge du salarié victime peut notamment comprendre un suivi par la médecine du travail, un soutien psychologique et une information sur ses droits.

■ Prévoir un accompagnement juridique lorsque nécessaire :

Lorsque les circonstances le justifient, un accompagnement juridique peut être envisagé, notamment la prise en charge possible de frais d'avocat selon les modalités prévues par le présent avenant. Le salarié victime est informé de ses droits et peut, lors du dépôt de plainte, indiquer l'adresse du centre afin de préserver la confidentialité de son adresse personnelle. Le centre peut également déposer plainte, avec le consentement écrit de la victime.

■ Clôturer le signalement :

Après traitement de la situation et mise en œuvre des mesures nécessaires, le signalement peut être clôturé. Cette clôture ne fait pas obstacle à la poursuite d'un accompagnement du salarié victime ou de l'équipe concernée lorsque la situation le nécessite.

■ Assurer un suivi après clôture :

Après clôture du signalement, un suivi de la victime et, le cas échéant, de l'équipe concernée peut être mis en place. Ce suivi peut conduire au déploiement de mesures conservatoires, correctives ou préventives afin d'éviter la répétition des faits.

6.4. Suivi. Bilan

De la même manière que pour les indicateurs cités à l'article 1er du présent avenant, Unicancer proposera annuellement un bilan qui sera présenté en comité social de concertation et qui contiendra les éléments suivants :

– nombre d'actes de violence recensés dans le centre via la procédure de signalement ;
– nombre d'actes de violence correspondant aux actes cités par la loi n° 2025-623 et ayant entraîné un arrêt de travail ;
– nombre d'actes de violence ayant entraîné un dépôt de plainte (directement par le salarié/par le biais de l'employeur)

Deuxième partie. Développer la qualité de vie et les conditions de travail au service d'une organisation durable et responsable

La QVCT constitue un levier essentiel de prévention, d'engagement et de qualité du travail au sein des centres. Il est préconisé que la QVCT soit un sujet essentiel du projet d'établissement, notamment dans le cadre du volet social.

Cette seconde partie relève de la prévention primaire, en définissant les principes d'une organisation durable et responsable du travail. Elle vise à agir en amont sur l'organisation, les conditions de travail, le management et le dialogue professionnel.

Article 1er | *L'organisation, le contenu et la réalisation du travail*

1.1. Le suivi de l'organisation et la charge de travail

Les centres veillent à la disponibilité des moyens nécessaires à la réalisation du travail, notamment en ressources humaines, en compétences, en matériel, en locaux et en outils numériques, afin de permettre l'exercice des missions dans de bonnes conditions et dans le respect des contraintes de service.

À ce titre, les centres veillent à prévenir les situations de surcharge de travail, à clarifier les priorités et à sécuriser la réalisation du travail.

1.1.1. Organisation du travail et des réunions

Les centres veillent à ce que l'organisation du travail permette une bonne compréhension des rôles, des missions et des priorités.

Pour ce faire, ils peuvent notamment :

– s'appuyer sur les différents temps d'échange managériaux et ou réunions de service/d'équipe, notamment l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation, l'entretien relatif au parcours professionnel, ainsi que, le cas échéant, tout autre entretien consacré à ces sujets permettant d'évaluer la charge de travail, le contenu du travail ;
– mettre à jour les fiches de poste à échéance régulière (*a minima* tous les 3 ans ou à chaque modification significative), notamment lors de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation, en veillant à associer le salarié à cette démarche, en tant qu'acteur de son activité, de son environnement de travail et du contenu de son poste. Le salarié doit avoir accès à sa fiche de poste actualisée ;
– s'appuyer sur la fixation d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et définis dans le temps ;
– engager des actions correctives si cela est nécessaire.

1.1.2. Le temps de travail

Les centres veillent au respect des règles applicables en matière de temps de travail, des temps de repos, des délais de prévenance et des congés inscrits aux plannings, dans le respect des contraintes de service.

1.1.3. Le droit à la déconnexion

Les centres veillent au respect du droit à la déconnexion, afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Conformément aux dispositions légales, les centres veillent à organiser concrètement l'exercice du droit à la déconnexion. Ils veillent également à éviter de planifier des réunions hors du temps de travail habituel et respecter les temps de réunion prévus. Les centres veillent à promouvoir un usage maîtrisé des outils numériques. Des règles de bon usage peuvent être définies concernant les courriels, les messageries instantanées, les réunions à distance…

1.1.4. Le télétravail

Le télétravail lorsqu'il est compatible avec l'activité exercée, peut contribuer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les centres sont encouragés à organiser les activités télétravaillables et formaliser des bonnes pratiques de travail hybride dans le cadre d'une charte ou d'un accord d'entreprise. Ils veillent à définir un cadre de fonctionnement adapté à leur organisation et à prévoir des temps communs sur site afin de favoriser le travail en équipe et de préserver le collectif de travail. L'évaluation du recours au télétravail et de son articulation avec l'organisation du travail doit être abordée à l'occasion de l'entretien annuel d'appréciation ou d'évaluation ou lors d'un temps dédié spécifique.

1.2. Participation des équipes à l'organisation du travail

1.2.1. Renforcer le dialogue et l'expression sur le travail

Le dialogue et l'expression des salariés sur leur lieu de travail contribuent à la QVCT et donnent du sens au travail. Les centres sont donc encouragés à organiser des temps d'échange permettant aux salariés de s'exprimer individuellement et/ou collectivement dans le cadre de temps dédiés et/ou informels.

Les centres sont également encouragés à mesurer à échéances régulières, le niveau de satisfaction globale des salariés (au moyen d'enquêtes, baromètre social…).

1.2.2. Transformer l'expression en actions suivies

La démarche collective autour du DUERP participe au dialogue social et professionnel. Elle favorise une culture partagée de la prévention et encourage l'implication des acteurs dans l'évaluation des risques et la définition des actions. À ce titre, les temps d'échange ont vocation à alimenter une démarche de prévention primaire, en agissant sur l'organisation du travail.

Chaque espace de discussion peut donner lieu à une restitution simple : actions retenues, actions non retenues, afin d'assurer la transparence et l'efficacité de la démarche.

Les constats et propositions issus de ces échanges alimentent, le cas échéant, le plan d'actions DUERP/PAPRIPACT (priorisation, calendrier, responsables, phase de test pour évaluer l'action avant généralisation).

Les centres sont encouragés à :

– mettre en œuvre une démarche participative de mise à jour du DUERP, avec des phases d'observation et d'échanges ;
– réaliser une étude d'impact lors des changements significatifs d'organisation.

Article 2 | *Les compétences, les parcours professionnels et le management*

2.1. Gestion des emplois et des parcours professionnels

2.1.1. Parcours d'intégration des nouveaux salariés

Les centres mettent en place un dispositif d'intégration visant à sécuriser la prise de poste et la qualité du travail dès les premières semaines.

Il est préconisé de mettre en place un dispositif de parcours d'intégration des nouveaux salariés, comprenant notamment :

– une liste préparatoire à la prise de poste (matériel, accès réseaux, poste de travail, badge, kit de bienvenue, etc.) ;
– un bilan périodique d'intégration : par exemple : 1re semaine d'intégration ; bilan mi-période d'essai (sur la base d'éléments factuels) ;
– le recours, lorsque l'organisation le permet, au compagnonnage pour accompagner les nouveaux embauchés ;
– une réunion d'accueil institutionnel ;
– un livret d'accueil qui regroupe l'ensemble des éléments : mutuelles, prévoyance, cesu, crèche, livret handicap… ;
– une attention portée par le manager et l'équipe à l'accueil du salarié ;
– la remise de la fiche de poste accompagnée d'une présentation claire des objectifs du poste ;
– la possibilité de réaliser un « entretien annuel simplifié d'appréciation ou d'évaluation simplifié » pour que les salariés puissent avoir des objectifs ;
– une formation socle aux outils et procédures mise en œuvre dans un délai raisonnable.

2.1.2. Développement des parcours professionnels et des compétences

Il est préconisé de développer une politique de gestion des emplois et des parcours professionnels au sein des centres afin de soutenir l'employabilité, les perspectives d'évolution de carrière, la fidélisation et une meilleure adéquation entre les compétences des salariés et les besoins des centres, notamment par :

– les parcours professionnels prévus par la CCN et l'établissement de grilles d'évaluation visant la mise en œuvre des parcours professionnels ;
– les accords et DUE des centres relatifs à la GEPP ;

– la définition de règles de mobilité interne et notamment les passerelles entre filières (ex. : soins > recherche).

2.1.3. Développement des compétences

Les centres doivent favoriser :

– la formation continue des professionnels afin de maintenir et développer les compétences attendues ;

– la possibilité de progresser dans son activité, de changer d'emploi via la formation qualifiante et les parcours professionnels ;

– la transmission des compétences tout au long de sa carrière (par exemple sur des activités transversales comme la douleur, l'hygiène, la qualité, la gestion des risques…).

2.2. Le management

Les centres encouragent le renforcement des compétences managériales à travers plusieurs actions :

– l'accompagnement à la prise de fonction managériale (formation management et aux fondamentaux du droit du travail et de la CCN, tutorat interne, etc.) ;

– l'organisation de formations au management (RPS, VSS, entretiens annuels, gestion des priorités et du temps, protection de la santé des salariés, sensibilisation/formation à la non-discrimination, conduite de réunions, pratiques managériales…) ;

– le développement des compétences managériales via des ateliers, des échanges entre pairs et la formation continue ;

– étendre aux personnels praticiens exerçant ayant des fonctions de management le référentiel management de la CCN.

Article 3 | *Veiller au respect et à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle pour tous*

Veiller au respect et à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle pour tous implique de respecter le principe de non-discrimination tout au long du parcours professionnel. Aucun salarié ni candidat à l'embauche ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable pour un motif prohibé par la loi, notamment lié à l'origine, au sexe, à l'âge, à la situation familiale, à l'état de santé, au handicap, aux opinions ou au temps de travail.

3.1. Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

3.1.1. Parentalité

– possibilité de fractionner en demi-journée les jours enfants malades ;

– encourager, selon les moyens et les possibilités de chaque centre, le développement de solutions facilitant l'accès aux modes de garde (crèche, CESU, etc.) ;

– bénéficier du complément de rémunération en cas de congé maternité sous réserve de 6 mois d'ancienneté dans le ou les centres.

Par ailleurs, un entretien de parcours professionnel doit être organisé à la reprise d'activité à l'issue d'un congé maternité, parental ou d'adoption, lorsqu'aucun entretien de parcours professionnel n'a été réalisé au cours des douze mois précédant cette reprise.

3.1.2. Coparentalité

Au vu de la diversité des situations familiales pouvant exister, et afin de permettre l'arrivée d'un enfant au sein d'un foyer dans les meilleures conditions possibles, il est mis en place le

congé de coparentalité pour les salariés des centres qui ne seraient pas éligibles au congé de naissance, congé de maternité, congé de paternité et d'accueil, ainsi qu'au congé d'adoption.

Bénéficie du présent congé le salarié en contrat à durée indéterminée qui justifie d'au moins 9 mois d'ancienneté dans le ou les centres à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, assume avec le parent bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption la charge et l'éducation de cet enfant, sans pouvoir bénéficier lui-même de ces congés légaux.

Le congé de coparentalité est d'une durée maximale de 15 jours calendaires continus, pris en charge à 100 % par l'employeur, sous déduction, le cas échéant, des indemnités versées par les régimes de sécurité sociale ou de prévoyance. Le salarié peut, en accord avec l'employeur, compléter ce congé par la prise de congés payés, dans la limite de 10 jours ouvrables, afin de porter la durée totale de l'absence à 25 jours calendaires continus au maximum.

Ce congé doit être pris dans un délai de six mois suivant la naissance ou dans les 6 mois entourant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le bénéfice du congé est subordonné à la production, par le salarié, de justificatifs adaptés attestant de son lien avec l'enfant :

– de la naissance ou de l'accueil de l'enfant ;

– de sa qualité de parent ou de personne assumant la charge et l'éducation de l'enfant au sein du foyer avec le parent bénéficiaire de l'autorité parentale.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, ce congé ne peut être accordé qu'à un seul d'entre eux pour un même événement.

Tableau récapitulatif :

Couple homoparental		Droits légaux	Droits FNCLCC
Situation 1	Parent biologique	Congé paternité (L. 1225-35 du code du travail)	X
	Parent social	X	Congé de coparentalité
Situation 2	Parent biologique	Congé maternité	X
	Parent social	Congé d'accueil (sous réserve de respecter les conditions de l'article L. 1225-35)	X

3.1.3. Aidants familiaux

Les centres sont encouragés, lorsque la situation le justifie et dans le respect des nécessités de service, à rechercher les aménagements adaptés pour les salariés aidants notamment en matière d'aménagement des horaires de travail ou, lorsque cela est possible, de télétravail.

Les centres peuvent également développer la communication sur les dispositifs et acteurs mobilisables tels que :

– les possibles vacations d'assistants sociaux pour les salariés ;

– les dispositifs d'accompagnement des salariés proches aidants prévus, le cas échéant, dans les contrats de prévoyance ;

– les campagnes de don de jours.

3.2. Garantir l'égalité de traitement

3.2.1. Seniors

Les centres mettent en œuvre les mesures d'aménagement de fin de carrière et de maintien dans l'emploi des salariés seniors prévues à l'article 3.1 de la partie 1 « Prévention de l'usure professionnelle, de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi ».

Ces mesures seront complétées par un avenant de branche spécifique aux salariés expérimentés/seniors, portant notamment sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière.

3.2.2. Handicap

Les centres doivent développer une politique active en matière de handicap, tant en matière de recrutement externe que de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconnaissance du handicap telle que prévue par l'avenant n° 2023-04 relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans les centres de lutte contre le cancer.

À ce titre, ils sont encouragés à :

– garantir l'égalité de traitement dans l'ensemble du processus de recrutement et tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap ;

– renforcer les partenariats spécialisés, lorsque cela est possible, avec les acteurs de l'emploi et du handicap ;

– mener des actions régulières de sensibilisation et de promotion de l'inclusion, par exemple à l'occasion de la SEEPH, du Duoday ou d'événements équivalents ;

– développer des actions de formation afin de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;

– recourir au secteur adapté ou protégé, lorsque cela est pertinent par exemple pour des prestations de traiteur pour des événements internes ou de blanchisserie ;

– veiller à l'accessibilité des formations, des parcours professionnels et des dispositifs de promotion pour les salariés reconnus travailleurs handicapés.

3.2.3. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les centres veillent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à chaque étape du parcours professionnel, notamment en matière de recrutement, de formation, de rémunération, d'évolution professionnelle, d'accès aux responsabilités et d'organisation du travail et doivent prévenir les violences sexistes et sexuelles. À ce titre, il est rappelé que l'avenant de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avenant n° 2025-4) constitue le cadre de référence en la matière et a vocation à guider les pratiques mises en œuvre au sein des centres.

3.2.4. Temps partiel

Dans les centres, le temps partiel constitue une possibilité d'organisation du travail mise en œuvre. Il ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière, notamment en matière d'évolution professionnelle, de rémunération ou d'accès à la formation. La charge de travail et les objectifs sont adaptés au taux d'emploi.

3.2.5. Carrière syndicale

Le sujet spécifique du développement des compétences et des parcours professionnels des carrières syndicales et représentants du personnel sera prévu par un avenant spécifique.

Article 4 | *Date d'application*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter du 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 6 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 7 | *Dépôt et publicité*

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

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

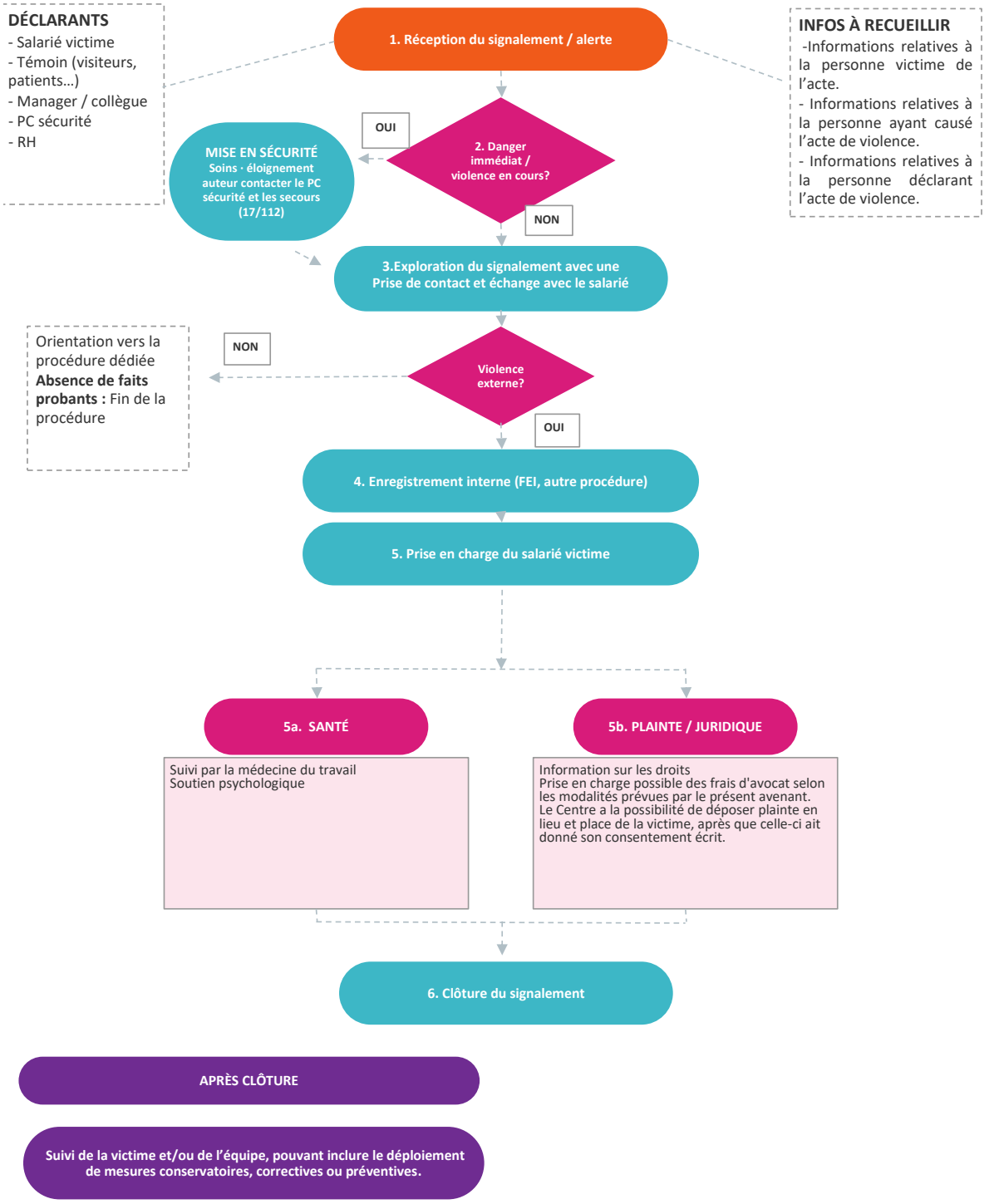
Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES VIOLENCES EXTERNES

Les violences externes désignent les comportements violents commis à l'encontre d'un salarié par un patient, un accompagnant, un visiteur, un prestataire ou tout autre tiers extérieurs: incivilités, insultes, menaces, intimidations, violences physiques ou sexuelles, ou dégradations.
Les violences entre salariés relèvent du pouvoir disciplinaire classique et sont exclues de cette procédure.



FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE VIOLENCE EXTERNE

En cas de danger immédiat ou de violence en cours : se mettre en sécurité et alerter sans délai le PC sécurité, le numéro interne d'urgence ou les secours (17 ou 112). Le formulaire ne remplace pas l'alerte d'urgence.

Tout signalement est traité avec la plus stricte confidentialité. Les informations recueillies sont utilisées uniquement pour analyser les faits, protéger les personnes concernées et assurer le suivi de la situation.

1. Vos coordonnées

Nom et prénom : _____ **Poste / service :** _____

Téléphone : _____ **Adresse e-mail :** _____

Vous êtes :

☐ Salarié victime ☐ Manager / collègue ☐ Ressources humaines

☐ Témoin ☐ PC sécurité ☐ Autre : _____

- **Si vous n'êtes pas la victime, nom, poste et coordonnées de la victime :**

  _____

2. Personne à l'origine des faits

☐ Patient ☐ Visiteur ☐ Autre tiers extérieur _____

☐ Accompagnant / famille ☐ Prestataire

- **Nom ou éléments permettant l'identification, si connus :**

  _____

Nombre d'auteurs : _____

Altération du discernement suspectée : ☐ Non ☐ Oui ☐ Inconnu

3. Description des faits

Date et heure : ____/____/_____ à ____ h ____ **Lieu / service :** _____

Nature des faits (plusieurs réponses possibles) :

☐ Propos discriminatoires / sexistes ☐ Violence verbale

☐ Violence physique ☐ Violence sexuelle

☐ Autre : _____

- **Description des faits :**

4. Témoins et documents ou preuves

- **Nom, fonction et coordonnées des témoins :**

Éléments joints ou à préserver :

☐ E-mail / message / capture d'écran ☐ Photo

☐ Certificat ou document médical ☐ Autre : _____

Informations concernant la démarche de signalement

Ce formulaire est remis à la direction générale ou son représentant, ou à la direction des ressources humaines qui s'engage à vous contacter dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours.

En main propre à : .....

Par e-mail à : .....

Autre (*à préciser*) : .....

À quoi sert ce formulaire ?

Il permet de formaliser une violence externe, d'assurer sa traçabilité et d'organiser la protection, l'accompagnement et le suivi du salarié victime. Il peut également alimenter la déclaration d'événement indésirable et les actions de prévention du centre.

Qu'est-ce qu'une violence externe ?

Il s'agit d'un comportement violent commis contre un salarié par un patient, un accompagnant, un membre de la famille, un visiteur, un prestataire ou tout autre tiers extérieur : incivilité, insulte, menace, intimidation, violence physique ou sexuelle… Les violences entre salariés relèvent des procédures internes applicables.

Le signalement est-il anonyme ?

Le formulaire n'est pas anonyme. Les informations sont toutefois traitées de manière confidentielle et accessibles uniquement aux personnes habilitées à recevoir et instruire le signalement.

Que se passe-t-il après le signalement ?

À réception, le centre vérifie en priorité qu'il n'existe plus de danger immédiat. Il analyse et enregistre les faits, organise la protection et l'accompagnement du salarié, puis met en œuvre et suit les mesures nécessaires jusqu'à la clôture du signalement.

Quelles suites juridiques sont possibles ?

La victime peut déposer plainte. Le centre peut également déposer plainte, avec le consentement écrit de la victime. Le centre peut proposer l'assistance d'un avocat, dont les frais seront pris en charge à 100 %. Si le salarié souhaite choisir son propre avocat, le centre peut prendre en charge tout ou partie des frais engagés, selon les conditions définies par chaque centre. Ces possibilités ne s'appliquent pas lorsque l'auteur est un membre du personnel. Dans ce cas, il convient d'utiliser le formulaire interne de signalement.

Déclaration d'accident du travail ?

Il est rappelé que la présente procédure de signalement ne se substitue pas à la déclaration d'accident du travail. Lorsqu'un salarié est victime d'une situation de violence externe survenue dans le cadre ou à l'occasion du travail, une déclaration d'accident du travail peut être établie selon les procédures prévues au sein du centre.

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-11 du 9 juillet 2026

relatif au fractionnement des absences liées aux charges de famille

NOR : *ASET2650850M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 2026-10 du 9 juillet 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés a souhaité être renforcée.

À cette fin, il est convenu de permettre le fractionnement en demi-journées des absences liées aux charges de famille prévues à l'article 2.4.3.5 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer.

Article 1er | *Modification de l'article 2.4.3.5 de la CCN*

Après le dernier alinéa de l'article 2.4.3.5 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

> « Les jours d'absence prévus au présent article peuvent être pris par demi-journée. La demi-journée s'entend à partir ou jusqu'à la pause méridienne. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Son entrée en vigueur est subordonnée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail 2026-10 du 9 juillet 2026. À défaut de réalisation de cette condition, le présent avenant sera réputé caduc et sans effet.

Article 3 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-12 du 9 juillet 2026

relatif au complément de rémunération en cas de congé maternité

NOR : *ASET2650851M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 2026-10 du 9 juillet 2026 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail et afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, il est souhaité faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives au congé maternité.

Le présent avenant a pour objet de garantir le bénéfice du complément de rémunération pendant le congé maternité aux salariées bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Modification de l'article 2.12.2.2 « Indemnité complémentaire »*

L'article 2.12.2.2 « Indemnité complémentaire » de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer est modifié au 1er alinéa par :

> « La salariée, justifiant d'au moins 6 mois de travail effectif dans le centre, à la date présumée de l'accouchement, a droit : … ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Son entrée en vigueur est subordonnée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail 2026-10 du 9 juillet 2026. À défaut de réalisation de cette condition, le présent avenant sera réputé caduc et sans effet.

Article 3 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2026-13 du 9 juillet 2026
relatif au congé de coparentalité

NOR : *ASET2650852M*
IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC ;
UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 2026-10 du 9 juillet relatif à la qualité de vie et des conditions de travail, il est tenu compte de l'évolution des structures familiales afin de favoriser l'accueil d'un enfant au sein du foyer.

À cette fin, ils conviennent de créer un congé conventionnel de coparentalité destiné aux salariés qui, à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, assument sa charge et son éducation sans pouvoir bénéficier des dispositifs légaux et conventionnels existants.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Modification de la numérotation et du titre de l'article 2.4.2.6*

Modification de la rédaction du titre de l'article 2.4.2.6 en « Congé paternité et congé coparentalité »

Création de l'article 2.4.2.6.1 « Congé paternité », l'article reprend les mêmes dispositions que celles écrites au précédent 2.4.2.6.

> « Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, le conjoint de la mère ou le partenaire lié par un Pacs ou vivant maritalement bénéfi-

cie, s'il est salarié du centre, d'un congé paternité selon les dispositions légales en vigueur. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir l'employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant, dans le délai fixé 58 titre 2 - chapitre 4 réglementairement, la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Le salarié justifiant d'au moins 9 mois d'ancienneté dans le ou les centres lors de la naissance ou l'adoption de l'enfant, a droit aux mêmes indemnités complémentaires que celles définies à l'article 2.12.2.2 "Maternité", et ce pendant la durée du congé paternité défini légalement. »

Article 2 | *Création d'un article 2.4.2.6.2 « Congé de coparentalité »*

Création de l'article 2.4.2.6.2 « Congé de coparentalité » :

« Bénéficie du présent congé le salarié en contrat à durée indéterminée qui justifie d'au moins de 9 mois d'ancienneté dans le ou les centres à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant, assume avec le parent bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou du congé d'adoption la charge et l'éducation de cet enfant, sans pouvoir bénéficier lui-même de ces congés légaux.

Le congé de coparentalité est d'une durée maximale de 15 jours calendaires continus, il est pris en charge à 100 % par l'employeur avec maintien de la rémunération du salarié, sous déduction, le cas échéant, des indemnités journalières versées par les régimes de sécurité sociale ou de prévoyance. Le salarié peut, en accord avec l'employeur, compléter ce congé par la prise de congés payés, dans la limite de 10 jours ouvrables, afin de porter la durée totale de l'absence à 25 jours calendaires continus au maximum.

Ce congé doit être pris dans un délai de six mois suivant la naissance ou dans les 6 mois entourant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le bénéfice du congé est subordonné à la production, par le salarié, de justificatifs adaptés attestant de son lien avec l'enfant :

– de la naissance ou de l'accueil de l'enfant ;

– de sa qualité de parent ou de personne assumant la charge et l'éducation de l'enfant au sein du foyer avec le parent bénéficiaire de l'autorité parentale.

Lorsque les deux parents sont salariés du même centre, le congé de coparentalité ne peut être accordé qu'à l'un d'entre eux pour un même événement. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Son entrée en vigueur est subordonnée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail 2026-10 du 9 juillet 2026. À défaut de réalisation de cette condition, le présent avenant sera réputé caduc et sans effet.

Article 4 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 5 | *Dénonciation et révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 6 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2026-14 du 9 juillet 2026

à l'avenant n° 2025-04 du 3 juillet 2025
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : *ASET2650853M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant n° 2026-10 du 9 juillet relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail, les signataires ont souhaité renforcer la prévention et le traitement des violences externes au sein des centres de lutte contre le cancer en mettant à disposition des centres une procédure conventionnelle de signalement et de traitement de ces situations.

Afin d'assurer une articulation cohérente entre les dispositifs conventionnels relatifs à la prévention des violences, il est apparu nécessaire de compléter les dispositions de l'annexe 2 de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin de préciser l'existence de la procédure conventionnelle de signalement et de traitement des violences externes commises à l'encontre des salariés.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Modification de l'annexe 2 de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Au sein de l'annexe 2, du titre V « Procédure de traitement des signalements des faits de harcèlement moral, sexuel, agissements sexistes de l'avenant n° 2025-04 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », est modifié comme suit :

1. La phrase du deuxième alinéa :

« Une situation qui impliquerait un patient, sa famille, un accompagnant, un visiteur extérieur… relève d'une autre procédure. »

Est remplacée par les dispositions suivantes :

> « Une situation impliquant un patient, un accompagnant, un visiteur, un prestataire ou tout autre tiers extérieur relève de la procédure de signalement et de traitement des violences externes prévue par l'avenant 2026-10 relatif à la qualité de vie et des conditions de travail. »

2. Au sein du logigramme, figurant dans le cadre en pointillés, la mention :

« Réorientation vers un autre dispositif (dépôt de plainte, main courante…) en cas de signalement n'entrant pas dans le cadre de la procédure. »

Est remplacée par la mention suivante :

> « Orientation vers la procédure de signalement et de traitement des violences externes, prévue par l'avenant 2026-10 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail, lorsque le signalement implique un patient, un membre de sa famille, un accompagnant, un visiteur, un prestataire ou tout autre tiers extérieur. Les autres situations n'entrant pas dans le champ de la présente procédure peuvent faire l'objet d'une orientation vers les dispositifs adaptés (dépôt de plainte, main courante…) »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Son entrée en vigueur est subordonnée à la validité et à la mise en œuvre de l'avenant relatif à la qualité de vie et des conditions de travail 2026-10 du 9 juillet 2026. À défaut de réalisation de cette condition, le présent avenant sera réputé caduc et sans effet.

Article 3 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 4 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les

trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : **2046** | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2026-15 du 9 juillet 2026

relatif aux modalités de fonctionnement et de prise de décision des instances paritaires de branche

NOR : *ASET2650854M*

IDCC : *2046*

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objectif de définir les modalités d'adoption des textes et décisions de certaines instances paritaires de la CPPNI et du CPP, instituées par la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer.

Il modifie en conséquence les dispositions de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999.

Article 1er | *Création d'un article 4.3.2.5 relatif aux modalités d'adoption des textes et des décisions*

Il est créé, au sein de l'article 4.3.2 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999, après l'article 4.3.2.4, un article 4.3.2.5 intitulé « Modalités d'adoption des textes et des décisions », rédigé comme suit :

> « Article 4.3.2.5 | *Modalités d'adoption des textes et des décisions*
>
> Les textes et décisions soumis, sous proposition de la FNCLCC, à l'approbation de cette instance ainsi que de la CPS créée par délibération du 17 avril 2026, sont adoptés lorsqu'ils recueillent au moins 30 % des suffrages exprimés des organisations syndi-

cales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer et ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des suffrages exprimés. »

Article 2 | *Création d'un article 2.12.4.6.3.5 relatif aux modalités d'adoption des textes et des décisions*

Il est créé, au sein de l'article 2.12.4.6 « Comité paritaire de prévoyance (CPP) », après l'article 2.12.4.6.3.4 un article 2.12.4.6.3.5, intitulé « Modalités d'adoption des textes et des décisions », rédigé comme suit :

« Article 2.12.4.6.3.5 | *Modalités d'adoption des textes et des décisions*

Les textes et décisions soumis, sous proposition de la FNCLCC, à l'approbation de cette instance sont adoptés lorsqu'ils recueillent au moins 30 % des suffrages exprimés des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer et ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des suffrages exprimés. »

Article 3 | *Création d'un article 4.3.3.5 relatif aux modalités d'adoption des textes et des décisions*

Il est créé, au sein de l'article 4.3.3 « Commission nationale de qualification, de classification et de classement (CNQCC) » de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999, après l'article 4.3.3.4, un article 4.3.3.5 intitulé « Modalités d'adoption des textes et des décisions », rédigé comme suit :

« Article 4.3.3.5 | *Modalités d'adoption des textes et des décisions*

« Les textes et décisions soumis, sous proposition de la FNCLCC, à l'approbation de cette instance sont adoptés lorsqu'ils recueillent au moins 30 % des suffrages exprimés des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer et ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des suffrages exprimés. »

Article 4 | *Création d'un article 4.3.4.5 relatif aux modalités d'adoption des textes et des décisions*

Il est créé, au sein de l'article 4.3.4 « Comité social de concertation (CSC) » de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999, après l'article 4.3.4.4, un article 4.3.4.5 intitulé « Modalités d'adoption des textes et des décisions », rédigé comme suit :

« Article 4.3.4.5 | *Modalités d'adoption des textes et des décisions*

Les textes et décisions soumis, sous proposition de la FNCLCC, à l'approbation de cette instance sont adoptés lorsqu'ils recueillent au moins 30 % des suffrages exprimés des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer et ne font pas l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des centres de lutte contre le cancer, c'est-à-dire représentant plus de 50 % des suffrages exprimés. »

Article 5 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration déposée en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

L'adhésion devra également être notifiée aux parties signataires du présent avenant.

Article 7 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 8 | *Dépôt et publicité*

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

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

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

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : **2972** | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES DE NAVIGATION**

Accord du 8 juin 2026

relatif aux modalités de défraiement
des représentants des organisations syndicales
lors de leurs déplacements aux instances paritaires

NOR : *ASET2650860M*
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 ;
CFE-CGC PSCN,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales représentatives participant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) du personnel sédentaire des entreprises de navigation.

Il se substitue intégralement, à compter de son entrée en vigueur, à l'accord relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 29 janvier 2011, ainsi qu'à l'avenant du 18 mars 2021 portant révision de cet accord.

En conséquence, le présent accord remplace l'ensemble des dispositions résultant de ces textes, qui cessent de produire effet à compter de son entrée en vigueur.

Article 2 | *Nombre de représentants bénéficiant du remboursement des frais*

En application, notamment, de l'article 2.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI du personnel sédentaire des entreprises de navigation, deux représentants maximum mandatés

par une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et participant aux réunions paritaires susmentionnées peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés.

Article 3 | *Nature des frais pris en charge et remboursement*

Les réunions pourront avoir lieu en présentiel et/ou en visioconférence. Il convient de préciser que seules les réunions impliquant un déplacement physique pourront donner lieu à un remboursement.

3.1. Frais de transport

Transports en commun Île-de-France (métro, bus, RER…)

Les frais des transports en commun d'Île-de-France (à l'exception de tout autre mode) sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les représentants disposant, par ailleurs, d'un abonnement sont tenus de le déclarer et sont remboursés sur la base du prix d'un ticket de transport aller-retour 2 zones

Déplacements longue distance

■ Train : le remboursement est effectué sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de la 2de pro.

■ Avion : le remboursement est effectué, à titre exceptionnel, sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de 2e classe. Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture (sauf pour se rendre à l'aéroport).

■ Véhicule personnel : des indemnités kilométriques sont versées pour les trajets suivants :

– entre le domicile du représentant et la gare SNCF/l'aéroport pour se rendre sur le lieu de réunion ;

– entre le domicile du représentant et le lieu de réunion lorsque le déplacement en train ou en avion est impossible (mouvement social, délai de réservation trop court…).

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème fiscal plafonné à 7 CV et dans la limite du prix d'un billet SNCF 2e classe.

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

– de la remise du justificatif du trajet mentionnant la distance parcourue ;

– de la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;

– que le trajet concerne exclusivement l'aller-retour direct entre le domicile du participant et la gare SNCF, l'aéroport ou le lieu de la réunion paritaire ;

– que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

■ Frais de parking : les frais de parking engagés le jour de la réunion paritaire sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2. Frais de repas

Le repas est pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite de 30 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Le remboursement de deux repas est accordé sur cette base lorsque le représentant syndical qui réside en province est dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion paritaire.

3.3. Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (hôtel, résidence hôtelière ou location meublée de courte durée), incluant le cas échéant le petit-déjeuner, sont remboursés sur la base des frais réels, dans la limite de 130 € par nuitée, sous réserve de la production des justificatifs nécessaires à l'appui de la demande de remboursement.

Cette indemnité est versée aux représentants syndicaux résidant en province et étant dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour en une seule journée.

Article 4 | *Modalités de remboursement*

Les frais sont remboursés par virement bancaire après réception de la fiche de remboursement accompagnée des justificatifs, remise à armateurs de France.

Article 5 | *Dispositions finales*

5.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable 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.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

5.2. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

5.3. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises auprès des services compétents.

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Fiche de remboursement des frais des représentants des organisations syndicales aux instances paritaires – branche du personnel sédentaire des entreprises de navigation

À remplir et signer par le représentant de l'organisation syndicale.

Type de réunion :

Lieu de la réunion :

Date de la réunion :

Nom de l'organisation syndicale :

Nom et prénom du représentant :

Adresse du représentant :

Type de frais	Nombre	Montant (€)
Repas		
Déplacement(s) : Transports en commun – Île-de-France Train Avion		
Véhicule personnel [1] : Adresse de départ : Distance parcourue (km) : Parking		
Hébergement (nuitée)		
Total des frais		
[1] Joindre une copie de la carte grise.		

Nous vous remercions de joindre les justificatifs des frais engagés ainsi qu'un RIB du compte à créditer lors de votre demande de remboursement (en l'absence de justificatif, aucun remboursement ne pourra être opéré).

Fait à …, le …

Signature.

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : **2972** | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES DE NAVIGATION**

Avenant du 8 juin 2026

relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Événements familiaux »

NOR : *ASET2650857M*

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 ;

PSCN CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.1.2 de la convention collective, relatif aux autorisations d'absence exceptionnelle pour événements familiaux.

Article 2 | *Modification des paragraphes 7.1.2.1 et 7.1.2.2*

Les paragraphes 7.1.2.1 et 7.1.2.2 sont abrogés. L'article 7.1.2 est, en conséquence, rédigé comme suit :

> « En complément des dispositions légales ou réglementaires applicables, des autorisations d'absence rémunérées sont accordées au titre des abondements conventionnels pour les événements familiaux suivants :

(Voir page suivante.)

	Mariage, remariage ou Pacs du salarié	Naissance ou adoption	Mariage d'un enfant	Décès d'un enfant [1]	Décès d'un conjoint, partenaire de Pacs ou concubin	Décès d'un parent (père, mère)	Décès d'un beau-parent, frère/demi-frère ou sœur/demi-sœur [2]	Décès d'un grand-parent	Enfant malade de moins de 16 ans	Enfant malade de moins d'un an ou famille ayant 3 enfants à charge de moins de 16 ans	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	Annonce de la survenue, chez un enfant, d'un cancer ou d'une pathologie chronique [3]
Rappel des dispositions légales	4 jours	3 jours	1 jour	12 jours ou 14 si l'enfant était âgé de moins de 25 ans, s'il était lui-même parent, quel que soit son âge, ou en cas de décès d'une personne de moins de 25 ans à charge effective et permanente.	3 jours	3 jours	3 jours	Néant	3 jours non rémunérés	5 jours non rémunérés	10 jours	10 jours
Jours supplémentaires conventionnels (rémunérés)	6 jours	1 jour	1 jour	6 jours quel que soit l'âge de l'enfant	6 jours	3 jours	2 jours	2 jours	Pas d'abondement en durée ; les jours prévus par la loi sont rémunérés.	Pas d'abondement en durée ; les jours prévus par la loi sont rémunérés.	Néant	Néant

[1] Indépendamment du congé pour décès d'un enfant, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

[2] Demi-frère/demi-sœur : personne partageant un seul parent avec une autre personne.

[3] Liste des pathologies chroniques figurant à l'article D. 3142-1-2 du code du travail.

Les jours pour événements familiaux sont décomptés en jours ouvrables.

Par ailleurs, l'autorisation d'absence accordée au titre du mariage, du remariage ou de la conclusion d'un Pacs ne peut être accordée qu'une seule fois par année civile. Cette absence se situe obligatoirement dans une période de 15 jours entourant la date de l'événement.

De plus, le salarié concerné bénéficie d'une allocation égale à 1/24 du salaire annuel conventionnel de niveau III. Il ne sera accordé qu'une seule allocation et une seule autorisation d'absence lorsque le mariage ou le remariage succède à un Pacs ou à un précédent mariage entre deux mêmes personnes.

Ces absences n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.

Le présent article s'applique conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 et suivants du code du travail. »

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

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent qu'aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés n'est nécessaire au regard de l'objet du présent avenant.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Article 4 | *Révision*

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'avenant si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'avenant est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 5 | *Dénonciation*

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de dénonciation, l'avenant continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel avenant est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel avenant se substitueront intégralement à l'avenant dénoncé.

Article 6 | *Dépôt*

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt requises auprès des services compétents.

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES (Personnels navigants officiers)**

Accord du 9 juin 2026

relatif aux modalités de défraiement
des représentants des organisations syndicales
lors de leurs déplacements aux instances paritaires

NOR : *ASET2650861M*
IDCC : *3223*

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

CFE-CGC Marine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales représentatives participant aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Il se substitue intégralement, à compter de son entrée en vigueur, à l'accord relatif aux modalités de défraiement des représentants des organisations syndicales lors de leurs déplacements aux instances paritaires du 29 janvier 2011, ainsi qu'à l'avenant du 18 mars 2021 portant révision de cet accord.

En conséquence, le présent accord remplace l'ensemble des dispositions résultant de ces textes, qui cessent de produire effet à compter de son entrée en vigueur.

Article 2 | *Nombre de représentants bénéficiant du remboursement des frais*

En application, notamment, de l'article 2.3 de l'accord relatif à la mise en place de la CPPNI des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, deux représentants maximum mandatés par une organisation syndicale de salariés représentative

dans la branche et participant aux réunions paritaires susmentionnées peuvent bénéficier de la prise en charge des frais engagés.

Article 3 | *Nature des frais pris en charge et remboursement*

Les réunions pourront avoir lieu en présentiel et/ou en visioconférence. Il convient de préciser que seules les réunions impliquant un déplacement physique pourront donner lieu à un remboursement.

3.1. Frais de transport

Transports en commun Île-de-France (métro, bus, RER …)

Les frais des transports en commun d'Île-de-France (à l'exception de tout autre mode) sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

Les représentants disposant, par ailleurs, d'un abonnement sont tenus de le déclarer et sont remboursés sur la base du prix d'un ticket de transport aller-retour deux zones.

Déplacements longue distance

■ Train : le remboursement est effectué sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné au tarif SNCF de la 2de pro.

■ Avion : le remboursement est effectué, à titre exceptionnel, sur la base des frais réels sur présentation des justificatifs originaux, plafonné également au tarif SNCF de 2e classe. Les frais de transport par avion ne sont pas cumulables avec les frais de transport en train et en voiture (sauf pour se rendre à l'aéroport).

■ Véhicule personnel : des indemnités kilométriques sont versées pour les trajets suivants :

– entre le domicile du représentant et la gare SNCF/l'aéroport pour se rendre sur le lieu de réunion ;

– entre le domicile du représentant et le lieu de réunion lorsque le déplacement en train ou en avion est impossible (mouvement social, délai de réservation trop court…).

Cette prise en charge est calculée sur la base du barème fiscal plafonné à 7 CV et dans la limite du prix d'un billet SNCF 2e classe.

Cette prise en charge est accordée, sous réserve :

– de la remise du justificatif du trajet mentionnant la distance parcourue ;

– de la remise une fois par an d'une copie de la carte grise du véhicule lors de la première demande de prise en charge de l'année civile ;

– que le trajet concerne exclusivement l'aller-retour direct entre le domicile du participant et la gare SNCF, l'aéroport ou le lieu de la réunion paritaire ;

– que le véhicule utilisé ne soit pas un véhicule professionnel.

■ Frais de parking : les frais de parking engagés le jour de la réunion paritaire sont pris en charge sur la base des frais réels, sous réserve de la remise des justificatifs lors de la demande de remboursement.

3.2. Frais de repas

Le repas est pris en charge sur la base des frais réels, dans la limite de 30 €, et sur remise d'un justificatif lors de la demande de remboursement.

Le remboursement de deux repas est accordé sur cette base lorsque le représentant syndical qui réside en province est dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour entre son lieu de résidence et le lieu de la réunion paritaire.

3.3. Frais d'hébergement

Les frais d'hébergement (hôtel, résidence hôtelière ou location meublée de courte durée), incluant le cas échéant le petit-déjeuner, sont remboursés sur la base des frais réels, dans la limite de 130 € par nuitée, sous réserve de la production des justificatifs nécessaires à l'appui de la demande de remboursement.

Cette indemnité est versée aux représentants syndicaux résidant en province et étant dans l'impossibilité d'effectuer le trajet aller-retour en une seule journée.

Article 4 | *Modalités de remboursement*

Les frais sont remboursés par virement bancaire après réception de la fiche de remboursement accompagnée des justificatifs, remise à Armateurs de France.

Article 5 | *Dispositions finales*

5.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable 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.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

5.2. Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débuteront dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

5.3. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

5.4. Dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt requises auprès des services compétents.

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail et du ministre chargé de la mer.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Fiche de remboursement des frais des représentants des organisations syndicales aux instances paritaires – branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes

À remplir et signer par le représentant de l'organisation syndicale.

Type de réunion :

Lieu de la réunion :

Date de la réunion :

Nom de l'organisation syndicale :

Nom et prénom du représentant :

Adresse du représentant :

Type de frais	Nombre	Montant (€)
Repas		
Déplacement(s) : Transports en commun – Île-de-France Train Avion		
Véhicule personnel [1] : Adresse de départ : Distance parcourue (km) : Parking		
Hébergement (nuitée)		
Total des frais		
[1] Joindre une copie de la carte grise.		

Nous vous remercions de joindre les justificatifs des frais engagés ainsi qu'un RIB du compte à créditer lors de votre demande de remboursement (en l'absence de justificatif, aucun remboursement ne pourra être opéré).

Fait à …, le …

Signature.

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES (Personnels navigants officiers)**

Avenant n° 5 du 9 juin 2026
relatif aux salaires minima

NOR : *ASET2650862M*

IDCC : *3223*

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT ;

CFE-CGC Marine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant à la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les minima conventionnels, de modifier l'annexe 3 visée à l'article 4.3.9 de la convention, et portant sur la grille des salaires minima de branche.

Le présent avenant a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires minima, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La commission paritaire des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes a, par ailleurs, ouvert des négociations pour examiner l'accord de branche sur l'égalité professionnelle et des négociations pour étudier la partie relative à la classification du protocole d'accord du 2 juillet 2003.

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

Les parties à l'avenant conviennent de revaloriser les salaires minima de la grille de 1,20 %.

La grille des salaires minima de branche ainsi modifiée est la suivante :

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ navire de mer	37 179,85 €	33 719,71 €
	Chef de poste électronicien	42 499,41 €	38 132,46 €
	CQ DESMM	40 541,99 €	37 179,85 €
	Electrotechnicien (ETO)	37 179,85 €	33 719,71 €
	CQ pont machine	34 933,74 €	31 473,54 €
Fonctions directionnelles		**Long cours**	**Cabotage international**
Navires > = 15 000	Capitaine	63 806,52 €	55 335,53 €
	Chef mécanicien	58 800,39 €	52 571,11 €
	2nd capitaine et 2nd mécanicien	46 519,17 €	41 331,25 €
3000 < = Navire < 15 000	Capitaine	60 873,80 €	52 571,11 €
	Chef mécanicien	56 031,24 €	49 979,45 €
	2nd capitaine et 2nd mécanicien	44 273,14 €	39 085,33 €
Navire < 3000	Capitaine	55 065,90 €	47 555,81 €
	Chef mécanicien	50 695,51 €	45 220,98 €
	2nd capitaine et 2nd mécanicien	41 600,79 €	38 005,66 €
Navire < 500	Capitaine		42 463,65 €
	Chef mécanicien		40 378,83 €
	Autre		32 427,31 €
Accessoires			
Indemnité de nourriture			15,76 €
Indemnité frais divers			11,20 €

Les rémunérations minimales de branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où ses stipulations permettent une régulation économique équitable entre toutes les compagnies de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, quel que soit leur effectif.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 1er janvier 2026.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des personnels navigants officiers de transport et services maritimes pour en demander l'extension.

Article 5 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Il 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 des personnels navigants officiers des entreprises de transport et de services maritimes pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : **3239** | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE (15 mars 2021)**

Avenant n° 11 du 22 mai 2026

relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

NOR : *ASET2650856M*

IDCC : *3239*

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

FEPEM ;

SPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

FCDS CGT ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule « Objet de l'avenant »

Dans le cadre de la mise en œuvre de la clause de revoyure prévue respectivement par l'article 13 de l'annexe 3 et l'article 10.3 de l'annexe 4 à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, conclue le 15 mars 2021 et étendue par arrêté du 6 octobre 2021, les partenaires sociaux se sont réunis en vue d'examiner la mise en œuvre des dispositions conventionnelles relatives aux régimes de prévoyance et d'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite (ICDVR).

Dans ce cadre, et dans un souci d'amélioration et d'effectivité de la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer les régimes de prévoyance et d'ICDVR et de procéder au réexamen du choix du ou des organismes assureurs, via la mise en œuvre, par la CPPNI, d'une procédure d'appel à la concurrence.

Plus précisément, les partenaires sociaux ont notamment acté des améliorations de garanties en matière de prévoyance. Ainsi, à titre d'exemple, le délai de carence applicable en matière d'incapacité a été ramené de sept à six jours, afin de permettre le versement de l'indemnité journalière complémentaire (IJC) dès le septième jour d'arrêt de travail pour maladie.

Par ailleurs, au regard d'une consommation insuffisante du fonds dédié au financement de l'ICDVR, les partenaires sociaux ont souhaité faire évoluer les modalités d'accès à cette indemnité. Dans un objectif de renforcement de l'effectivité des droits des salariés en la matière, les partenaires sociaux ont ainsi mis en place un dispositif reposant sur une démarche proactive de l'organisme assureur, permettant le versement de l'indemnité sans demande préalable du salarié.

En parallèle, les partenaires sociaux ont décidé de ne plus assujettir les IJC et l'ICDVR aux contributions conventionnelles et en particulier aux contributions ICDVR, formation professionnelle et fonds de développement du dialogue social et du paritarisme, afin d'opérer un gain global sur les régimes de prévoyance et d'ICDVR en évitant certains frais liés notamment à la collecte de ces contributions.

Le présent avenant a donc principalement pour objet de recenser les dispositions conventionnelles relatives aux régimes de prévoyance et d'ICDVR nécessitant d'être modifiées dans ce cadre. La modification d'autres dispositions est également rendue nécessaire par la décision de non-assujettissement des IJC et de l'ICDVR susvisée.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés compris dans le champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié, et quel que soit l'emploi occupé.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

Section 1 Modifications des dispositions conventionnelles relatives à la contribution « Formation professionnelle »

Article 2 | *Modifications apportées à l'article 16 « Financement de la formation » de l'annexe 2 « Professionnalisation – Accord cadre interbranche de mise en œuvre d'une politique de professionnalisation dans le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile »*

À l'article 16 « Financement de la formation » :

– au premier alinéa, le pourcentage « 0,40 % » est supprimé et remplacé par le pourcentage « 0,70 % » ;

– à l'issue du premier alinéa, la phrase suivante est ajoutée :

> « Sont exclues de l'assiette les indemnités journalières complémentaires et les indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite. »

Article 3 | *Modification apportée à l'article 4.4.2 « Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle » de l'accord du 19 décembre 2018 relatif à la création d'un organisme spécifique au sein de l'OPCO*

À l'article 4.4.2 « Contribution conventionnelle destinée à la formation professionnelle » :

À l'issue du deuxième alinéa, la phrase suivante est ajoutée :

> « Sont exclues de l'assiette les indemnités journalières complémentaires et les indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite. »

Section 2 Modification des dispositions conventionnelles relatives à la contribution « fonds de développement du dialogue social et du paritarisme »

Article 4 | *Modification apportée à l'article 29 « Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme » du socle commun de la convention collective*

À l'article 29 « Alimentation du fonds de développement du dialogue social et du paritarisme » :

À l'issue du deuxième tiret de l'alinéa 2, la phrase suivante est ajoutée :

> « Sont exclues de l'assiette les indemnités journalières complémentaires et les indemnités conventionnelles de départ volontaire à la retraite. »

Section 3 Modifications des dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

Article 5 | *Modifications apportées à l'article 2 « Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »*

À l'article 2 « Conditions d'accès au versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »:

– à la fin de la première phrase de l'unique alinéa de l'article, après les mots « avec aucune autre indemnité de même nature », les mots suivants sont ajoutés : « sauf cas particulier visé à l'article 2.1 alinéa 5 de la présente annexe » ;

– à la deuxième phrase de l'unique alinéa de l'article, les mots « en demander » sont supprimés et remplacés par le mot « bénéficier » ;

– à la deuxième phrase de l'unique alinéa de l'article, les mots suivants sont supprimés : « le versement, ni solliciter le versement ».

À l'article 2.1 « Condition liée au départ volontaire à la retraite » :

– à la première phrase du premier alinéa, le mot « Seuls » est supprimé et remplacé par les mots « Par principe, seuls » ;

– à la première phrase du premier alinéa, les mots « solliciter le » sont supprimés et remplacés par les mots « bénéficier du » ;

– au troisième alinéa, les mots « doit alors solliciter le » sont supprimés et remplacés par « peut alors bénéficier du » ;

– au quatrième alinéa, il est supprimé le mot « Enfin, » de la première phrase ;

– au quatrième alinéa, les mots « solliciter à nouveau le bénéfice » sont supprimés et remplacés par les mots « bénéficier à nouveau »;

– il est ajouté un cinquième alinéa :

> « À titre dérogatoire, les salariés dont un ou plusieurs contrats de travail ont été rompus par ou du fait d'un ou plusieurs particuliers employeurs au cours des six (6) mois précédant la liquidation effective de leurs droits à la retraite complémentaire peuvent également bénéficier de l'indemnité précitée.
>
> Toutefois, lorsque cette ou ces ruptures ont donné lieu au versement d'une ou plusieurs indemnités de rupture, le montant total versé à ce titre s'impute sur le montant brut de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.
>
> Il en résulte les modalités de calcul suivantes :
>
> – lorsque le montant brut total des indemnités de rupture est supérieur ou égal au montant brut de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, cette dernière ne donne lieu à aucun versement ;
>
> – lorsque ce montant total est inférieur au montant brut de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, seul le solde différentiel est versé au salarié. »

Article 6 | *Modifications apportées à l'article 3 « Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »*

À l'article 3 « Demande de versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » :

– dans l'intitulé de l'article, le mot « Demande » est supprimé et remplacé par le mot « Modalités » ;

– le premier alinéa est supprimé et remplacé par les deux alinéas suivants :

> « L'organisme assureur contacte le salarié ayant liquidé ses droits à la retraite complémentaire afin de l'informer de son droit et lui demander, le cas échéant, la production des justificatifs nécessaires à la vérification de l'éligibilité et au calcul de l'indemnité visée à l'article 4 de la présente annexe.
>
> Par ailleurs, le salarié conserve la possibilité de formuler lui-même sa demande d'indemnité auprès de l'organisme assureur. »

– à l'alinéa suivant, avant les mots « demande doit s'effectuer à l'aide du formulaire prévu à cet effet », le mot « Cette » est supprimé et remplacé par les mots suivants : « Le cas échéant, cette ».

– à l'alinéa suivant, le mot « est » est supprimé et remplacé par « peut-être ».

Article 7 | *Modifications apportées à l'article 5 « Perte du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »*

À l'article 5 « Perte du bénéfice de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite » :

– au premier alinéa, à l'issue du deuxième tiret, la ponctuation « ; » est supprimée et remplacée par un point ;

– au premier alinéa, le troisième tiret est supprimé ;

– à l'issue de la dernière phrase de l'article, sont ajoutés les mots suivants : « ou si le salarié a formulé une demande de liquidation de ses droits à retraite complémentaire avant son décès ».

Article 8 | *Modification apportée à l'article 6 « Financement du dispositif » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »*

À l'article 6.3 « Suspension du contrat de travail »:

La première phrase est supprimée et remplacée par :

> « L'adhésion des salariés au régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite de la branche est maintenue, sans versement de cotisation, en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'il bénéficie pendant cette période d'un maintien de rémunération, total ou partiel, versé au moins pour partie par le particulier employeur. »

Article 9 | *Modifications apportées à l'article 10 « Modalités d'entrée en vigueur, dispositions transitoires et suivi de la présente annexe » de l'annexe 4 « Indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite »*

À l'article 10.3 « Dispositions transitoires. » :

– l'intitulé de l'article est supprimé et remplacé par « Suivi de la présente annexe » ;

– le deuxième alinéa est supprimé et remplacé par :

> « Le réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra tous les deux ans. » ;

– au troisième alinéa les mots « un éventuel avenant » sont supprimés et remplacés par les mots « d'éventuelles évolutions » ;

– un quatrième alinéa est ajouté :

> « Ces dispositions n'interdisent pas, avant cette date, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat d'assurance, et la modification corrélative de la présente annexe par avenant. »

Section 4 Modifications des dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance

Article 10 | *Modifications apportées à l'article 3 « Prestations » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

À l'article 3.3 « Revalorisation des prestations » :

Au dernier alinéa, après les mots « Les dispositions du présent article » est ajoutée la numérotation entre parenthèses suivante : « (3-3) ».

Un nouvel article 3.6 intitulé « Évolution des prestations en lien avec l'évolution de la règlementation » est inséré :

> « En cas de variation significative des coûts pour le régime consécutive à une évolution de la règlementation (exemple : en cas d'augmentation du délai de carence pour le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale) ou d'évolution réglementaire ayant un impact significatif sur les garanties dont bénéficient les salariés (exemple : diminution du plafond du salaire de référence pour le calcul des IJSS), les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai d'un mois suivant l'identification de ladite évolution (l'organisme assureur étant tenu de faire une alerte

auprès de la CPSP), pour revoir éventuellement les dispositions conventionnelles, avec pour objectif le maintien de l'équilibre du régime. »

Article 11 | *Modifications apportées à l'article 4 « Cotisations » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

À l'article 4.2 « Répartition » :

– à la première phrase de l'alinéa, les mots « invalidité, décès, rente éducation et maladies redoutées » sont supprimés et remplacés par les mots suivants entre parenthèses : « (incapacité, invalidité, décès, rente éducation et maladie redoutées) » ;

– à la première phrase de l'alinéa, le mot « réparti » est supprimé et remplacé par le mot « répartie » ;

– sont supprimés tous les mots du premier tiret du premier alinéa à « Ainsi, la répartition totale de la cotisation prévoyance affectée aux prestations, entre les particuliers employeurs et les salariés, est la suivante : ».

Article 12 | *Modifications apportées à l'article 5 « Suspension ou rupture du contrat de travail » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

À l'article 5.1.2 « Activité partielle » :

Au troisième tiret du premier alinéa, après les mots « l'assiette servant au calcul des prestations est identique à celle des cotisations », le mot « définie » est supprimé et remplacé par « définies ».

L'article 5.3 « Portabilité en cas de rupture du contrat de travail » est intégralement réécrit comme suit :

> « En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et compte tenu des spécificités du secteur (multi-emplois), le régime de prévoyance est maintenu au profit des bénéficiaires visés à l'article 1er de la présente annexe, c'est-à-dire remplissant les conditions d'accès prévues à l'annexe A ("Prestations") de la présente annexe et sous réserve qu'ils ne soient plus liés par un contrat de travail dans la branche. »

Article 13 | *Modifications apportées à l'article 7 « Fonds d'action sociale » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

L'article 7.4 est intégralement réécrit comme suit :

> « Le fonds est alimenté annuellement (exercice N) par un prélèvement sur les cotisations de prévoyance annuelle. Le taux de prélèvement affecté au fonds est fixé à 2 %, mais il pourra être minoré automatiquement au 1er janvier de l'année N, en fonction du :
>
> – résultat technique et financier prévisionnel N–1 du régime de prévoyance et ;
>
> – niveau du fonds d'action sociale prévisionnel N–1 brut d'impôt sur les sociétés.
>
> S'il est constaté une dégradation du résultat susvisé (cas dans lequel le résultat technique et financier prévisionnel N–1 est inférieur ou égal à 10 % des cotisations prévisionnelles N–1), le taux de l'exercice N sera ramené à :
>
> – 1 % des cotisations, si le fonds d'action sociale n'est pas "suralimenté" (cas dans lequel le niveau du fonds d'action sociale prévisionnel N–1 brut d'impôt sur les sociétés est inférieur ou égal à 6 % des cotisations prévisionnelles N–1) et ;
>
> – 0 % des cotisations, si le fonds d'action sociale est "suralimenté" (cas dans lequel le niveau du fonds d'action sociale prévisionnel N–1 brut d'impôt sur les sociétés est supérieur à 6 % des cotisations prévisionnelles N–1).

En l'absence de dégradation du résultat susvisé (cas dans lequel le résultat technique et financier prévisionnel N–1 est supérieur à 10 % des cotisations prévisionnelles N–1), le taux sera ramené à 0 % des cotisations si le fonds d'action sociale est "suralimenté".

Dans tous les cas, un prélèvement de 2 % sur les cotisations de prévoyance est effectué chaque année :

– la part alimentant le fonds d'action sociale est définie ci-avant ;

– en cas d'une alimentation du fonds d'action sociale strictement inférieure à 2 %, la différence alimente la réserve générale. ».

Article 14 | *Modifications apportées à l'article 13 « Suivi de la présente annexe » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

À l'article 13 « Activité partielle » :

Le premier alinéa est réécrit comme suit :

« Le réexamen par les partenaires sociaux de la mise en œuvre des dispositions de la présente annexe interviendra tous les deux (2) ans. »

Article 15 | *Modifications apportées à l'annexe A « Prestations » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie incapacité :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

Au second tiret du premier alinéa, après les mots « elle est versée à compter : », les mots « huitième (8e) » sont supprimés et remplacés par « septième (7e) ».

Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie invalidité :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

Au dernier alinéa, après les mots « La prescription pour la garantie invalidité est de deux (2) ans à compter de l'évènement qui y donne naissance » sont ajoutés les mots « c'est-à-dire la notification du classement dans une catégorie d'invalidité par la sécurité sociale ».

Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie décès :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

L'alinéa premier est supprimé et remplacé par les alinéas suivants :

« Le capital décès versé :

– en cas de décès ou de PTIA, est égal à cent pour cent (100 %) du salaire de référence avec un minimum conventionnel fixé à cent pour cent (100 %) du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) tel que défini à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ou ;

– en cas de décès accidentel, c'est-à-dire lorsque le décès de l'assuré est la conséquence d'un accident, est doublé et donc égal à deux cents pour cent (200 %) du salaire de référence susvisé.

En cas de "double effet", c'est-à-dire lorsque le décès du bénéficiaire principal intervient :

– simultanément au décès de l'assuré, soit vingt-quatre heures avant ou après ou ;

– postérieurement au décès de l'assuré soit au plus tard dans un délai de trois cent soixante-cinq (365) jours calendaires à compter de ce décès,

un capital supplémentaire, égal à cent pour cent (100 %), est versé au(x) bénéficiaire(s) de la garantie "double effet".

Dans cette hypothèse, le taux global applicable est porté à :

– deux cents pour cent (200 %), en cas de décès ou de PTIA ou ;

– trois cents pour cent (300 %), en cas de décès accidentel.

Lorsqu'un capital décès est versé – que ce soit au titre du décès ou de la PTIA ou au titre du décès accidentel – et que la garantie "double effet" est acquise, seule la différence entre le montant du capital global dû au titre de la garantie "double effet" et le montant du capital déjà versé sera réglée au(x) bénéficiaire(s) de la garantie "double effet". »

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès » :

Au premier tiret, après les mots « à la suite d'un arrêt de travail) » sont ajoutés les mots « , sauf en cas de décès d'un ancien salarié en invalidité couvert par le régime de prévoyance au jour de son décès ».

Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie rente d'éducation :

Dans la colonne du tableau intitulée « Couverture » :

– au premier tiret, le mot « douze » est supprimé et remplacé par « dix-huit » et, dans la première parenthèse, le pourcentage « 12 % » est supprimé et remplacé par le pourcentage « 18 % » ;

– au premier tiret, après les mots « minimum fixée à un », les mots « virgule cinquante » sont ajoutés et, dans la seconde parenthèse, le pourcentage « 1 % » est supprimé et remplacé par « 1,50 % » ;

– au second tiret, le mot « seize » est supprimé et remplacé par « vingt-quatre » et, dans la première parenthèse, le pourcentage « 16 % » est supprimé et remplacé par le pourcentage « 24 % » ;

– au second tiret, après les mots « minimum fixée à un virgule », le mot « trente » est supprimé et remplacé par « quatre-vingt-quinze » et, dans la seconde parenthèse, le pourcentage « 1,30 % » est supprimé et remplacé par le pourcentage « 1,95 % ».

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès » :

Au premier tiret, après la parenthèse sont ajoutés les mots « , sauf en cas de décès ou de PTIA d'un ancien salarié en invalidité couvert par le régime de prévoyance au jour de son décès ou de la constatation de PTIA ».

Dans le tableau de l'annexe A, concernant la garantie maladies redoutées :

Dans la colonne du tableau intitulée « Conditions d'accès » :

Au premier tiret, après les mots « au jour du diagnostic de la maladie » sont ajoutés les mots « , sauf pour un ancien salarié en invalidité couvert par le régime au jour du diagnostic de la maladie ».

Sous le tableau de l'annexe A, dans la partie intitulée « Salaire de référence pour la garantie incapacité » :

– à la première phrase, les mots « Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du » sont supprimés et remplacés par les mots « Le salaire de référence est le » ;

– le deuxième alinéa est supprimé ;

– le dernier alinéa est supprimé et remplacé par :

« L'indemnité journalière du régime de sécurité sociale est recalculée selon la méthode de calcul du régime de sécurité sociale (s'agissant du plafond applicable au salaire journalier, le plafond demeure, en cas d'évolution de la règlementation de sécurité sociale, celui défini ci-après) et calculée sur la base de cinquante pour cent (50 %) du salaire journalier. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts, dans la limite

d'un virgule quatre (1,4) Smic, des trois (3) mois qui précèdent l'arrêt de travail (ou des douze (12) mois précédant la cessation d'activité pour une activité non continue). »

Sous le tableau de l'annexe A, dans la partie intitulée « Salaire de référence pour les garanties invalidité, capital décès, rente éducation et maladies redoutées » :

– à la première phrase, les mots « Si le salarié cotise en base réelle, il s'agit du » sont supprimés et remplacés par les mots « Le salaire de référence est le » ;

– le deuxième alinéa est supprimé.

Article 16 | *Modifications apportées à l'annexe B « Cotisations d'assurance » de l'annexe n° 3 « Prévoyance »*

Dans le premier tableau intitulé « Cotisations d'assurance » :

– dans la colonne intitulée « Taux de cotisation global » :

– sur la première ligne, le nombre « 0,84 % » est supprimé et remplacé par « 0,840 % » ;

– sur la deuxième ligne, le nombre « 0,82 % » est supprimé et remplacé par « 0,820 % » ;

– sur la dernière ligne, le nombre « 2,20 % » est supprimé et remplacé par « 2,2000 % ».

– dans la colonne intitulée « Taux de cotisation (part employeur) » :

– sur la première ligne, le nombre « 0,50 % » est supprimé et remplacé par « 0,4506 % » ;

– sur la deuxième ligne, le nombre « 0,41 % » est supprimé et remplacé par « 0,4398 % » ;

– sur la troisième ligne, le nombre « 0,098 % » est supprimé et remplacé par « 0,1051 % » ;

– sur la quatrième ligne, le nombre « 0,0835 % » est supprimé et remplacé par « 0,0896 % » ;

– sur la cinquième ligne, le nombre « 0,0885 % » est supprimé et remplacé par « 0,0949 % » ;

– sur la dernière ligne, le nombre « 1,18 % » est supprimé et remplacé par « 1,1800 % ».

– dans la colonne intitulée « Taux de cotisation (part salarié) » :

– sur la première ligne, le nombre « 0,34 % » est supprimé et remplacé par « 0,3894 % » ;

– sur la deuxième ligne, le nombre « 0,41 % » est supprimé et remplacé par « 0,3802 % » ;

– sur la troisième ligne, le nombre « 0,098 % » est supprimé et remplacé par « 0,0909 % » ;

– sur la quatrième ligne, le nombre « 0,0835 % » est supprimé et remplacé par « 0,0774 % » ;

– sur la cinquième ligne, le nombre « 0,0885 % » est supprimé et remplacé par « 0,0821 % » ;

– sur la dernière ligne, le nombre « 1,02 % » est supprimé et remplacé par « 1,0200 % ».

Dans l'alinéa sous le premier tableau « Cotisations d'assurance », après les mots « pour le calcul des cotisations de sécurité sociale » sont ajoutés « à l'exclusion de l'indemnité journalière complémentaire et de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite, ».

Article 17 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il modifie certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt au 1er janvier 2027.

Toutefois, les dispositions relatives à l'automatisation du versement de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite entreront, quant à elles, en vigueur :

– soit le 1er janvier 2028, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* avant le 1er janvier 2027 ;

– soit un an à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 18 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par les articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Fait à Paris, le 22 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

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

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-37 du 12 septembre 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 7025-8422 | Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Alsace) : avenant n° 19 du 6 mai 2026 relatif à la création d'une annexe « Grilles de rémunération » 98

IDCC 8431 | Exploitations forestières et propriétaires forestiers, sylviculteurs (Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort [personnel]) : avenant n° 3 du 13 mai 2026 relatif aux salaires 101

IDCC 8432 | Personnel des scieries agricoles et activités connexes (Franche-Comté) : avenant n° 32 du 13 mai 2026 relatif aux salaires 105

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

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8422** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Alsace)**
(14 février 2008)
(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

Avenant n° 19 du 6 mai 2026

relatif à la création d'une annexe « Grilles de rémunération »

NOR : *AGRS2697103M*
IDCC : *7025, 8422*

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

Entrepreneurs des territoires d'Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale CFDT Agri Agro Grand Est ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Union régionale des syndicats CFTC Agri ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé la signature de l'avenant n° 18 du 13 novembre 2025 portant accord de séparation de champ de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422).

Cet avenant concerne uniquement les entreprises relevant de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux se sont accordés sur la création d'une annexe portant grille de rémunérations de l'accord de séparation de champ du 13 novembre 2025 de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422).

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1er | *Création d'une annexe « Grilles de rémunération » de l'accord de séparation de champ du 13 novembre 2025 de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422)*

Cet avenant ne concerne que les grilles de rémunération suivantes :

– 1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux ;

– 1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux ;

– 5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux ;

– 5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux.

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	12,26
	2	12,44
Niveau II. Emplois spécialisés	1	12,58
	2	12,71
Niveau III. Emplois qualifiés	1	12,84
	2	13,13
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	13,57
	2	14,13

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	14,84
	2	15,81

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	17,12
	2	18,95
Niveau VII. Cadre I		21,42
Niveau VIII. Cadre II		24,48

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	12,26
	2	12,44
Niveau II. Emplois qualifiés	1	12,84
	2	13,13
Niveau III. Emplois hautement qualifiés	1	13,57
	2	14,13

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. Technicien administratif et comptable	1	14,84
	2	15,81
Niveau V. Cadre I		21,42
Niveau VI. Cadre II		24,48

Ces grilles sont applicables sous réserve du respect du Smic.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à l'accord de séparation de champ du 13 novembre 2025 de l'accord territorial étendu du 14 février 2008 concernant les exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace (IDCC 8422) s'appliquera le 1er jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Sainte-Croix-en-Plaine, le 6 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective interdépartementale

IDCC : **8431** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS, SYLVICULTEURS**
(Personnel)
(Doubs, Jura, Haute-Saône et Territoire de Belfort)
(17 novembre 2017)

Avenant n° 3 du 13 mai 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697101M*
IDCC : *8431*

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

Syndicat des résineux de Franche-Comté ;
Syndicat des feuillus de Franche-Comté ;
Forestiers privés de Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
CFTC Agri ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'annexe IV relative aux salaires minima à la tâche est modifiée comme suit à effet du 1er juin 2026.

(Voir page suivante.)

I. Grumes

(En euros.)

Travaux	Salaires de base au m³ (1)	Frais de mécanisation (2)	(1) + (2)
1. Feuillus toutes essences			
1re catégorie – abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,86		
2e catégorie – abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers			
Avec mise en andain	8,03		
Sans mise en andain	6,54		
3e catégorie – abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin			
Avec mise en andain	8,26		
Sans mise en andain	6,79		
4e catégorie – abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis			
Avec mise en andain	8,81		
Sans mise en andain	7,14		
5e catégorie – abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin			
Avec mise en andain	9,50		
Sans mise en andain	7,48		
2. Peupliers			
Abattage sans façonnage des houppiers	3,54		
Abattage avec façonnage des houppiers			
Avec mise en andain	6,60		
Sans mise en andain	5,13		
3. Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)			
Coupe d'éclaircie	7,76		
Coupe à blanc étoc	7,48		
4. Traits de découpe de qualité			
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,92		
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,54		

(Voir page suivante.)

II. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Travaux	Salaires de base au m³ (1)	Frais de mécanisation (2)	(1) + (2)
1. Au stère			
Le sur-mesure d'usage suivant la nature du bois 20 % sur les 2,00 m :			
Avec mise en andain	Gré à gré		
Sans mise en andain	Gré à gré		
2. À la tonne			
Salaires minima correspondant à ces travaux	Gré à gré		

III. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis.)

Travaux	Salaires de base au m³ (1)	Frais de mécanisation (2)	(1) + (2)
1. Poteaux			
– bruts le m³	12,27		

IV. Bois de chauffage

Travaux	Salaires de base
2. Fendu et enstéré	Gré à gré

V. Travaux divers

Travaux	Salaires de base au m³ (1)	Frais de mécanisation (2)	(1) + (2)
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :			
Journée en régie sans machine	83,48		
Journée en régie avec machine	86,57		

Article 2

L'annexe III relative au salaire minima au temps est modifiée comme suit à effet du 1er juin 2026.

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

(En euros.)

Classifications		Taux horaire	Base mensuelle 151,67 heures
Ouvriers			
A-B	100	12,03	1 824,59
C	105	12,09	1 833,69
D	110	12,13	1 839,76
E	115	12,16	1 844,31

Classifications		Taux horaire	Base mensuelle 151,67 heures
F	125	12,30	1 865,54
G	135	12,59	1 909,53
H	150	13,05	1 979,29
I	170	13,66	2 081,81
J	200	14,96	2 268,98
Administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	12,03	1 824,59
ACT 2-1	110	12,13	1 839,76
ACT 2-2	120	12,19	1 848,86
ACT 3-1	135	12,59	1 909,53
ACT 3-2	150	13,05	1 979,29
ACT 4	170	13,66	2 071,81
ACT 5-1	190	14,47	2 194,66
ACT 5-2	210	15,08	2 287,18
ACT 6-1	240	16,65	2 525,31
ACT 6-2	270	18,04	2 736,13
Agents de maîtrise			
AM 1	190	14,47	2 194,66
AM 2	230	15,97	2 422,17
AM 2-2	270	18,04	2 736,13
AM 3-1	320	19,72	2 990,93
AM 3-2	370	21,99	3 335,22
Cadres			
C 1	280	18,23	2 764,94
C 2	360	21,51	3 262,42
C 3	420	24,18	3 667,38
C 4	460	25,94	3 934,32
C 5	480	26,86	4 073,86
C 6	510	28,16	4 271,03
C 7	550	29,97	4 545,55
C 8	600	32,20	4 883,77

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Dreets de Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 13 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8432** | **PERSONNEL DES SCIERIES, AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES (Franche-Comté) (17 avril 1989)**

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1989, *Journal officiel* du 24 novembre 1989)

Avenant n° 32 du 13 mai 2026
relatif aux salaires

NOR : *AGRS2697102M*
IDCC : *8432*

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

Syndicat des résineux de Franche-Comté ;

Syndicat des feuillus de Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

CFTC Agri ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

La grille de salaires contenue à l'annexe n° 1 de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1er juin 2026.

« Annexe I Salaires minimaux

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

(En euros.)

Classifications		Taux horaire	Base mensuelle 151,67 heures
Ouvriers			
A-B	100	12,03	1 824,59
C	105	12,09	1 833,69

Classifications		Taux horaire	Base mensuelle 151,67 heures
D	110	12,13	1 839,76
E	115	12,16	1 844,31
F	125	12,30	1 865,54
G	135	12,59	1 909,53
H	150	13,05	1 979,29
I	170	13,66	2 071,81
J	200	14,96	2 268,98
Administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	12,03	1 824,59
ACT 2-1	110	12,13	1 839,76
ACT 2-2	120	12,19	1 848,86
ACT 3-1	135	12,59	1 909,53
ACT 3-2	150	13,05	1 979,29
ACT 4	170	13,66	2 071,81
ACT 5-1	190	14,47	2 194,66
ACT 5-2	210	15,08	2 287,18
ACT 6-1	240	16,65	2 525,31
ACT 6-2	270	18,04	2 736,13
Agents de maîtrise			
AM 1	190	14,47	2 194,66
AM 2	230	15,97	2 422,17
AM 2-2	270	18,04	2 736,13
AM 3-1	320	19,72	2 990,93
AM 3-2	370	21,99	3 335,22
Cadres			
C 1	280	18,23	2 764,94
C 2	360	21,51	3 262,42
C 3	420	24,18	3 667,38
C 4	460	25,94	3 934,32
C 5	480	26,86	4 073,86
C 6	510	28,16	4 271,03
C 7	550	29,97	4 545,55

Article 2

La valeur du point de la prime d'ancienneté prévue à l'article 57 est fixée à « 6,20 euros » à compter du 1er juin 2026.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Dreets de Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 13 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260370-000926

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X