

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

2026-39
26 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° 2026-39 du 26 septembre 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-39.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-39 du 26 septembre 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 44 | Chimie-industrie : avenant du 30 juin 2026 à l'accord du 26 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle 4

IDCC 489-3238 | Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 1 du 9 juillet 2026 à l'accord interbranche du 15 avril 2026 relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants 7

IDCC 1286 | Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 44 du 5 juin 2026 relatif aux salaires (annexe III de la convention collective) 9

IDCC 1505 | Commerce-détail-alimentaire-non spécialisé : avenant du 2 juillet 2026 à l'accord du 17 janvier 2023 relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail..... 12

IDCC 1979 | Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 37 du 4 juin 2026 relatif à la modification de l'article 7 de la convention collective 19

IDCC 3223 | Personnel navigants officiers. Entreprises-transport. Services maritimes : avis d'interprétation du 9 juin 2026 relatif à la composition de la commission de discipline et aux modalités d'assistance de l'officier mis en cause 22

IDCC 3238 | Production-transformation-papiers-cartons : avenant n° 24 du 9 juillet 2026 relatif à la mise à jour de la convention collective 24

IDCC 3251 | Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : avenant n° 2 du 23 juillet 2026 à l'accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail..... 27

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : **44** | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

Avenant du 30 juin 2026
à l'accord du 26 novembre 2014
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650870M*

IDCC : *44*

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

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC ;

COSMED,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Chimie CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de préciser la volonté des partenaires sociaux et les stipulations de l'accord de branche relatives à la périodicité de l'entretien de parcours professionnel après la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social.

Article 1er | *Nouvelles dispositions*

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions de l'article 7 de l'accord du 26 novembre 2014 sont remplacées par les dispositions suivantes :

> « Article 7 | *Entretien de parcours professionnel*
>
> Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un entretien de parcours professionnel avec son employeur.
>
> Ce dernier se déroule selon les modalités et la périodicité prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Dans le cadre prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'entretien de parcours professionnel mentionné ci-dessus fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (ci-après l' "entretien de bilan").

À la date de signature du présent avenant, cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des dernières années, des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

À défaut, conformément aux dispositions de l'article L. 6323-13 du code du travail, il est prévu un abondement correctif.

Les salariés qui le souhaitent pourront préparer cet entretien de bilan avec un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

À cette fin, ils bénéficieront d'une autorisation d'absence d'au plus 2 heures, dont la date et l'heure devront avoir été préalablement fixées en accord avec l'employeur. Cette absence sera justifiée par une attestation de présence délivrée par le CEP au salarié, que ce dernier devra remettre à son employeur.

Cette autorisation d'absence ne pourra pas entraîner de perte de rémunération ni de réduction des congés payés.

Les parties signataires encouragent les entreprises à aborder les questions de formation et d'évolution professionnelle de façon plus régulière que la périodicité légale. »

Article 2 | *Suivi de l'avenant*

La CPNE de la branche assure le suivi de l'application du présent avenant.

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il se substitue aux dispositions de la convention collective, ses avenants ou tout accord autonome ayant le même objet.

Article 4 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 5 | *Dispositions pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

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

Article 6 | *Dépôt et entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er septembre 2026.

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail et des solidarités à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 30 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : **489** | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS (29 janvier 2021)**

Avenant n° 1 du 9 juillet 2026

à l'accord interbranche du 15 avril 2026
relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants

NOR : *ASET2650873M*
IDCC : *489, 3238*

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

CAP ;
UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;
FCE CFDT ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord vise à adapter l'accord interbranche du 15 avril 2026 relatif aux travailleurs en situation de handicap et aux proches aidants aux évolutions légales qui l'impactent.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | *Modification de l'article 6.1 de l'accord interbranche*

L'article 6.1 de l'accord interbranche est remplacé et modifié comme suit :

> « 6.1. Congé pour survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique ou d'un cancer chez un enfant de salariés
>
> Les articles L. 3142-1 et suivants du code du travail instaurent le droit pour le salarié à un congé exceptionnel pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.
>
> Ce congé est de 10 jours.
>
> Conscientes de l'impact de ce type d'évènement sur la vie familiale et professionnelle d'un salarié, les parties signataires décident que le salarié bénéficie ensuite d'une journée de congé par année civile sur toute la durée du handicap, de la pathologie ou du cancer pour les enfants de moins de 18 ans.
>
> Les jours de congés mentionnés au présent article sont des jours ouvrés.
>
> Ces congés sont accordés sur justificatif médical, en respectant un délai de prévenance de 15 jours ouvrables. Ils ne peuvent entraîner une perte de rémunération. »

Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Conditions d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2026 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Les compensations de cet accord ne se cumulent pas avec les usages ou accords d'entreprise ayant le même objet ou la même cause.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : **1286** | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE (Détaillants et détaillants-fabricants)**

Avenant n° 44 du 5 juin 2026

relatif aux salaires
(annexe III de la convention collective)

NOR : *ASET2650875M*
IDCC : *1286*

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Grille salariale*

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

(Voir page suivante.)

Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB [1]	Évolution en %	Nouvelle RAB [1]	Par mois	
1 A – SMC [2]	120	22 113,48 €	1,5 %	22 441,08 €	1 870,09 €	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	22 277,28 €	1,5 %	22 604,88 €	1 883,74 €	
1 C	140	22 914,36 €	1,5 %	23 260,08 €	1 938,34 €	
2	150	23 642,28 €	1,5 %	23 988,12 €	1 999,01 €	
3 (CAP) A	160	24 479,52 €	1,5 %	24 843,60 €	2 070,30 €	
3 B	170	24 861,72 €	1,5 %	25 225,80 €	2 102,15 €	
4 (BTM)	190	25 935,60 €	1,5 %	26 317,80 €	2 193,15 €	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1er échelon	210	28 374,48 €	1,5 %	28 793,04 €	2 399,42 €	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2e échelon	250	31 031,64 €	1,5 %	31 504,92 €	2 625,41 €	À titre indicatif
Cadre débutant	350	46 301,76 €	1,5 %	46 993,44 €	3 916,12 €	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	50 651,76 €	1,5 %	51 416,16 €	4 284,68 €	À titre indicatif
Cadre expert	500	57 513,24 €	1,5 %	58 368,72 €	4 864,06 €	À titre indicatif

[1] RAB = rémunération annuelle brute.
[2] SMC = salaire minimum conventionnel (apprentis).

Article 2 | *Périmètre des entreprises*

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Parité professionnelle*

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

Article 4 | *Demande d'extension*

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 5 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ**

Avenant du 2 juillet 2026
à l'accord du 17 janvier 2023
relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail

NOR : *ASET2650878M*

IDCC : *1505*

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

FECP ;

Synadis bio,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 17 janvier 2023, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentatives des employeurs ont signé un accord relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Par arrêté du 22 mars 2024, publié au *Journal officiel* du 3 avril 2024, le ministre du travail a exclu certaines dispositions de l'extension de l'accord à toutes les entreprises de la branche. Le 22 mai 2024, les organisations signataires ont saisi le ministre en charge du travail pour soumettre une analyse différente de celle des services instructeurs. Elles ont également pris l'engagement de modifier et clarifier les dispositions exclues.

Réunies les 7 avril et 22 mai 2026, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentatives des employeurs dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont procédé à la modification de plusieurs articles de la convention collective, relatifs aux dispositifs conventionnels de durée et d'aménagements du temps de travail.

Ces nouvelles dispositions interviennent dans un contexte économique évolutif, les entreprises doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes liées à des évènements exceptionnels et imprévisibles (crises sanitaires ou autres).

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de préciser :

– les principes de recours au travail de nuit dans les entreprises de la branche, conformément aux articles L. 3122-1 et suivants du code du travail ;

– la mise en œuvre des règles relatives aux jours fériés, conformément aux articles L. 3133-1 et suivants du code du travail ;

– le régime des heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, conformément aux articles L. 3123-17 et suivants du code du travail ;

– le statut du salarié à l'issue du congé pris dans le cadre du compte épargne-temps, conformément aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Article 2 | *Modifications des dispositions conventionnelles*

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues aux articles suivants du chapitre IV « Durée du travail » de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé :

– article 30-1 « Principes du travail de nuit » ;

– article 30-5-3 « Repos compensateur des travailleurs de nuit » ;

– article 30-5-7 « Mesures destinées à favoriser l'articulation de la vie professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales » ;

– article 32 « Jours fériés » ;

– article 34-4 « Heures complémentaires (dans le cadre du contrat de travail à temps partiel) » ;

– article 35-5 « Statut du salarié (dans le cadre du compte épargne-temps) ».

Les dispositions de la convention collective sont désormais rédigées comme suit :

> « Article 30-1 | Principes
>
> Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement de l'activité économique, et lorsqu'aucune autre organisation du travail ne permet d'assurer dans des conditions satisfaisantes la continuité de ces activités.
>
> Dans ce contexte, les justifications du recours au travail de nuit sont liées à :
>
> – la nécessité d'approvisionner le magasin, en dehors des heures d'ouverture au public, dans le respect de la sécurité et des conditions de travail des salariés, des normes de sécurité alimentaire, des réglementations relatives à la circulation des véhicules de livraison sur la période de travail de jour, notamment lorsque des arrêtés municipaux sont pris, en application de l'article L. 2213-1 du code général des collectivités territoriales ;
>
> – la nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon, et, en général, de préparer le magasin en dehors de son ouverture au public.
>
> Il s'agit notamment de prendre en compte :
>
> – la concentration des arrivages de marchandises sur des créneaux nocturnes ou très matinaux en lien avec les contraintes réglementaires imposées à la logistique urbaine (zones de restriction de circulation, encadrement municipal des horaires de livraisons imposant des livraisons nocturnes ou très matinales…) ;
>
> – les impératifs en matière d'hygiène, de conservation, de traçabilité et de sécurité alimentaire applicables à certains produits et qui nécessitent des traitements dans des délais très restreints après réception ;
>
> – la conjugaison de la durée incompressible des opérations de déchargement, de contrôle de conformité et de qualité, de tri et de réassort des produits, de prépara-

tion des commandes et de disponibilité des produits en rayon dès l'ouverture à la clientèle ;

– la limitation la plus stricte des activités de manutention ou de maintenance dans le magasin (opérations de réception, de stockage, de rotation des stocks…) concomitamment avec la présence et la circulation de la clientèle pour garantir la sécurité des salariés et des clients.

L'organisation de ces opérations sur la période de nuit, pour des équipes limitées et spécifiquement formées apparaît dès lors indispensable pour assurer la continuité de l'activité économique dans des conditions optimales de sécurité tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de la clientèle, conformément aux obligations de sécurité de l'employeur en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail ainsi qu'aux dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives à la sécurité des établissements recevant du public, notamment les articles L. 143-1 et suivants visant à prévenir les risques d'incendie.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30.2.1 du présent accord.

Article 30-5 | Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit

30-5-3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

– 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ousupérieur à 300 ;

– 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;

– 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;

– 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition.

30-5-7. Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante…) bénéfice d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assure que chaque salarié concerné dispose d'un moyen de transport lui permettant d'effectuer, en toute sécurité, le trajet entre son domicile et son lieu de travail aux horaires de prise ou de fin de poste.

Lorsque ce contrôle révèle l'absence ou l'insuffisance des moyens à la disposition des salariés concernés, l'employeur met en place un dispositif complémentaire et en vérifie l'effectivité une fois par an.

Le dispositif complémentaire mis en place par l'employeur est ouvert aux salariés dont les horaires de prises ou de fin de poste se situent pendant la période de nuit définie à l'article 30-2 de la convention collective, et qui ne disposent, pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail et à l'horaire prévu :

– ni d'un moyen de transport collectif adapté (absence de desserte, horaires incompatibles, fréquence insuffisante, conditions de sécurité manifestement insuffisantes ou dégradées) ;
– ni d'un moyen de transport individuel habituellement utilisé pour les trajets domicile – lieu de travail (voiture, deux-roues motorisé ou non-motorisé, trajet piéton…) et permettant d'effectuer le trajet dans des conditions raisonnables de sécurité et de durée, compte tenu notamment de la distance entre le lieu de travail et le domicile, de la configuration des lieux (éclairage, isolement, risques particuliers), et de la situation personnelle du salarié.

Le dispositif complémentaire consiste en la prise en charge par l'employeur d'un moyen de transport individuel de type VTC, taxi ou transport à la demande, à hauteur de 100 % du coût de la course, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail, le trajet inverse ou le trajet aller-retour en fonction de l'horaire de prise ou de fin de poste, et sur présentation d'un justificatif daté et personnalisé. Le coût de la course doit correspondre à un coût raisonnable ou habituel d'un trajet en taxi ou en VTC pour la distance, la zone géographique et l'horaire concernés.

Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif (information, modalités de remboursement ou de prise en charge directe, procédure de demande, délais, justificatifs) sont définies par accord d'entreprise ou, par défaut, par une décision unilatérale de l'employeur portée à la connaissance des salariés. Ces modalités doivent être simples, rapides et accessibles afin de garantir l'effectivité du transport.

Le dispositif prévu fait l'objet d'une information aux salariés lors de leur affectation à un poste dont l'horaire de prise ou de fin se situe pendant la période de nuit. L'information décrit le dispositif, ses conditions d'ouverture et modalités de mise en œuvre, ainsi que la liste des interlocuteurs compétents à son sujet au sein de l'entreprise. L'information est faite par tous moyens et renouvelée une fois par an.

La prise en charge des trajets de nuit a la nature d'un remboursement de frais professionnels, elle ne peut être considérée comme une prime de sujétion ou de pénibilité. Elle ne se substitue ni ne s'ajoute aux primes de nuit ou majorations de salaires prévues par ailleurs.

En outre, tout travailleur de nuit qui rencontre des difficultés ponctuelles ou durables pour effectuer le trajet entre son domicile et le lieu de travail, ou le trajet inverse dans des conditions de sécurité suffisantes, peut saisir son employeur en vue de rechercher une solution adaptée pour remédier à ces difficultés.

L'employeur organise alors un entretien dans un délai maximum de 3 jours ouvrés, pour examiner la situation conjointement avec le salarié et mettre en place les aménagements possibles et propres à remédier, parmi lesquels :

– mise à disposition ponctuelle ou durable d'un moyen de trajet alternatif, selon le caractère ponctuel ou durable des difficultés rencontrées ;
– adaptation de l'horaire de travail ;
– changement temporaire ou définitif d'affectation sur un poste de jour, selon le caractère ponctuel ou durable de la difficulté rencontrée, et en fonction des possibilités de l'entreprise.

Article 32 | *Jours fériés*

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat (Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin), le Vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Chaque salarié bénéficie, chaque année, du chômage collectif ou individuel de 5 jours fériés, en plus du 1er mai qui est un jour férié chômé et payé et selon les modalités suivantes :

– lorsque les jours fériés sont chômés collectivement par l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur informe les salariés, chaque début d'année, des cinq jours retenus qui seront chômés. Dans ce cas, les salariés dont la journée ou la demi-journée habituelle de repos coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte), bénéficient, en compensation d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée et déterminée en accord avec l'employeur ;
– lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement, un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés est mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences.

Dans tous les cas :

– le chômage de ces cinq jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle, sous réserve qu'ils aient été présents le jour précédant et le jour suivant la fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou en cas d'absence préalablement prévue par l'employeur ;
– les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération ;
– en cas d'embauche en cours d'année civile, le nombre de jours fériés chômés sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés.

À l'exception du jour férié travaillé à l'occasion de la journée de solidarité, auquel les présentes dispositions ne sont pas applicables, les jours fériés travaillés donneront lieu, au choix du salarié :

– soit à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application d'accords collectifs ou individuels prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours ;
– soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaires contractuel en sus de la rémunération mensuelle.

Article 34 | *Travail à temps partiel*

Article 34-4 | Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

– mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;

– et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

– 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;

– 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de sanction ou de licenciement.

Article 35 | *Compte épargne-temps*

Article 35-5 | Statut du salarié en congé

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur. »

Article 3 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur le même objet. Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant en CPPNI.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

Article 6 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 7 | *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à la convention collective, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : **1979** | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 37 du 4 juin 2026

relatif à la modification de l'article 7 de la convention collective

NOR : *ASET2650879M*

IDCC : *1979*

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCDS CGT ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 prévoit, en son article 7, des dispositions relatives à l'indemnisation des salariés participant aux négociations et instances paritaires.

Le 13 décembre 2023, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé l'avenant n° 1 à l'accord collectif du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI dans la branche.

Afin de permettre à la CPPNI de poursuivre et renforcer, dans le respect du paritarisme, un dialogue social efficace, responsable et loyal au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, les partenaires sociaux sont convenus de plusieurs mesures, notamment :

– la mise en place d'une contribution dédiée au fonctionnement du paritarisme ;

– la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche sont représentées ;

– la collecte de cette contribution conformément aux décisions de l'association paritaire, dans le respect des dispositions légales.

En date du 10 septembre 2024, les partenaires sociaux ont créé l'association paritaire dénommée « APG HCR », régie par des statuts fixant ses modalités de fonctionnement, complétés par un règlement intérieur adopté par le conseil d'administration de l'association APG HCR le 9 janvier 2025 fixant notamment les modalités de prise en charge des frais des membres.

C'est dans ce cadre, et afin de prendre en compte cette évolution, que les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de modifier l'article 7 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

En conséquence, le présent avenant annule et remplace l'article 7 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Article 1er | *Modification de l'article 7 de la CCN des HCR « Indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires »*

« 1. Portée

Le présent article s'applique aux réunions plénières de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE).

Il s'applique également à des réunions préparatoires à la CPPNI, dans la limite de 2 heures par réunion et sous réserve de présentation d'un justificatif émanant de l'organisation responsable de cette réunion.

Sous réserve de l'accord de la CPPNI, il peut s'appliquer aux réunions de groupes de travail issus de la CPPNI. Dans ce cadre, la CPPNI définira le nombre de réunions et le nombre de participants pouvant bénéficier de la prise en charge des salaires et des frais. Il est convenu de privilégier la réunion en distanciel pour ces réunions de groupe de travail issus de la CPPNI.

Sous réserve de l'accord de la CPNE et après approbation de l'APG HCR, il peut s'appliquer aux réunions de groupes de travail issus de la CPNE (dont les déplacements exceptionnels d'une délégation CPNE dans le cadre des signatures et des bilans annuels des conventions ayant pour objet la formation professionnelle négociées avec les régions). Dans ce cadre, la CPNE définira le nombre de réunions et le nombre de participants pouvant bénéficier de la prise en charge des salaires et des frais. Il est convenu de privilégier la réunion en distanciel pour ces réunions de groupes de travail issus de la CPNE.

La prise en charge est accordée par organisation représentative dans la branche au niveau national, dans la limite du nombre maximum de représentants prévu dans chaque instance.

2. Maintien et prise en charge de la rémunération

Le salarié d'une entreprise de la branche participant à une réunion visée au présent article, sur délégation de son organisation représentative dans la branche, bénéficie du maintien de sa rémunération.

Le temps de trajet effectué pendant le temps de travail est rémunéré normalement par l'employeur.

Le temps de trajet pris en dehors de l'horaire normal de travail est rémunéré comme du temps de travail effectif pour la part excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail.

Le salaire est versé par son employeur dans les conditions habituelles, comme s'il avait travaillé au sein de l'entreprise.

Le coût total de ce maintien de salaire (temps de travail et temps de trajet éventuel) est remboursé à l'employeur par l'association paritaire gérant les fonds du paritarisme (APG HCR) dans un délai maximum de deux mois après la demande de remboursement (incluant les justificatifs définis par le règlement intérieur de l'association) effectuée.

3. Indemnités

Les salariés concernés bénéficient également d'une prise en charge des frais qu'ils engagent à l'occasion de leur participation aux réunions, notamment les frais de restauration, d'hébergement et de transport.

Les modalités et barèmes de prise en charge sont fixés par le règlement intérieur de l'association paritaire APG HCR, en vigueur à la date de la réunion, et s'appliquent dans les conditions qui y sont prévues. »

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

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

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application le jour de sa signature.

Il sera procédé aux formalités afin d'aboutir à son extension.

Article 4 | *Révision et modification*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

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

Article 5 | *Dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avis d'interprétation du 9 juin 2026

relatif à la composition de la commission de discipline et aux modalités d'assistance de l'officier mis en cause

NOR : *ASET2650888M*

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 ;

FOMM UGICT CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Date et objet de la saisine de la commission d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation a été saisie, par courrier en date du 8 décembre 2025, d'une demande d'interprétation relative aux dispositions de l'article 3.5.2.3 de la convention collective, portant sur la composition de la commission de discipline ainsi que sur les modalités d'assistance de l'officier mis en cause.

Point d'interprétation

La commission est composée de quatre membres disposant d'une voix délibérative : deux représentants de l'employeur (le président et un représentant de l'entreprise non impliqué dans les faits) et deux personnes du collège des officiers, choisis par l'officier concerné. L'officier mis en cause peut également se faire assister lors de la réunion.

La question d'interprétation soulevée porte sur le fait que le texte ne précise pas explicitement si les officiers siégeant au sein de la commission doivent appartenir à la compagnie ou s'ils peuvent être extérieurs à celle-ci.

Position de la commission d'interprétation

La commission, réunie le 3 février 2026, précise que les officiers composant la commission doivent être issus de la compagnie concernée, conformément à l'esprit du texte conventionnel, qui vise à garantir une connaissance adéquate du fonctionnement de l'entreprise et des spécificités de l'activité.

S'agissant de l'assistance de l'officier mis en cause, la commission rappelle que celui-ci peut se faire assister d'une personne de son choix. Elle considère qu'il peut être privilégié, dans la mesure du possible, un accompagnement assuré par une personne appartenant à l'entreprise. Toutefois, l'officier peut recourir à une personne extérieure.

La commission souligne que cette faculté d'assistance doit s'exercer dans le respect des exigences de bon déroulement de la procédure et des règles de confidentialité applicables.

Enfin, la commission rappelle que la commission de discipline est valablement constituée même en l'absence des membres choisis par l'officier, dès lors que ceux-ci ont été régulièrement convoqués par l'employeur, conformément aux modalités prévues par le texte conventionnel.

Le présent avis, adopté par consensus, a vocation à préciser l'interprétation des dispositions conventionnelles applicables et à en favoriser une mise en œuvre homogène au sein des compagnies de la branche.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS (29 janvier 2021)**

Avenant n° 24 du 9 juillet 2026

relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : *ASET2650871M*

IDCC : *3238*

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la signature de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), les parties signataires ont reconnu l'importance de disposer d'un texte conventionnel clair et actualisé.

Le présent accord vise à maintenir cette exigence en adaptant la convention aux évolutions règlementaires qui l'affectent et en supprimant les stipulations devenues obsolètes.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | *Obsolescence des renvois à la convention collective nationale du 14 mars 1947*

L'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 annule et remplace la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En conséquence, les stipulations renvoyant à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 sont retranchées de l'article 2.2 de la convention qui est annulé et remplacé comme suit :

> « 2.2. Définition des ingénieurs et cadres
>
> Les parties conviennent, pour faciliter la lecture de la présente convention, de désigner sous le vocable "IC" les ingénieurs et cadres ci-dessous définis :
>
> Sont qualifiés ingénieurs ou cadres les salariés définis par l'arrêté ministériel du 30 mars 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries du papier-carton. »

Article 3 | *Modification des codes NAF au 1er janvier 2027*

Le décret n° 2025-736 du 31 juillet 2025 révise la nomenclature d'activités française (NAF) au 1er janvier 2027.

En conséquence, afin de permettre aux salariés et employeurs de vérifier que le nouveau code NAF attribué à l'entreprise entre bien dans le champ d'application professionnel de la convention collective, les codes NAF visés à l'article 3 « Champ d'application professionnel et territorial », doivent être actualisés.

Cette mise à jour se fonde sur le document Insee intitulé « Table de correspondances NAF rév. 2, NAF 2025 ». Elle est réalisée à droit constant, c'est-à-dire sans incidence sur le périmètre d'application de la convention. Toute évolution du champ d'application de la convention collective serait donc accidentelle et doit être regardée comme une erreur dépourvue de tout effet.

Conformément au document Insee précité, les codes NAF figurant à l'article 3 « Champ d'application professionnel et territorial », sont donc remplacés comme suit, à compter du 1er janvier 2027 :

(Liste réalisée dans l'ordre d'apparition des codes NAF dans l'article 3 de la convention) :

– le code NAF 17.11Z devient le code NAF 17.11Y ;
– le code NAF 17.12Z devient le code NAF 17.12Y ;
– le code NAF 17.21A devient le code NAF 17.21Y ;
– le code NAF 17.21C devient le code NAF 17.21Y ;
– le code NAF 17.22Z devient le code NAF 17.22Y ;
– le code NAF 17.23Z devient le code NAF 17.23Y ;
– le code NAF 17.24Z devient le code NAF 17.24Y ;
– le code NAF 17.29 devient le code NAF 17.25Y ;
– le code NAF 18.12Z devient le code NAF 18.12Y ;
– le code NAF 12.00Z devient le code NAF 12.00Y ;
– le code NAF 13.95Z devient le code NAF 13.95Y ;
– le code NAF 13.10Z – sous-classe n° 13.10.7 devient le code NAF 13.10Y ;
– le code NAF 23.91- sous-classe n° 23.91.12 devient le code NAF 23.91Y ;
– le code NAF 52.10B devient le code NAF 52.10H ;
– le code NAF 58.29C devient le code NAF 58.29Y ;
– le code NAF 62.01Z devient le code NAF 62.10Y ;
– le code NAF 62.02A devient le code NAF 62.20G ;
– le code NAF 62.03Z devient le code NAF 62.20H ;
– le code NAF 62.09Z devient le code NAF 62.90Y ;
– le code NAF 69.20Z devient le code NAF 69.20Y ;
– le code NAF 70.22Z devient le code NAF 70.20Y ;
– le code NAF 82.19Z devient le code NAF 82.10Y ;

– le code NAF 71.12B devient le code NAF 71.12Y ;
– le code NAF 64.20Z devient le code NAF 64.21Y ;
– le code NAF 70.10Z devient le code NAF 70.10Y ;
– le code NAF 94.11Z devient le code NAF 94.11Y ;
– le code NAF 94.12Z devient le code NAF 94.12Y ;
– le code NAF 85.32Z devient le code NAF 85.32Y ;
– le code NAF 85.59A devient le code NAF 85.59G ;
– le code NAF 85.59B devient le code NAF 85.59H ;
– le code NAF 85.41Z devient le code NAF 85.33Y ;
– le code NAF 94.99 devient le code NAF 94.99Y.

Article 4 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2027 pour une durée indéterminée.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Avenant n° 2 du 23 juillet 2026
à l'accord du 3 octobre 2023
relatif à l'organisation du temps de travail

NOR : *ASET2650887M*

IDCC : *3251*

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les parties estiment que le recrutement des cadres débutants peut être rendu difficile, compte tenu du niveau de la rémunération minimale conventionnelle de ces cadres.

Les parties au présent avenant souhaitent rappeler que les cadres concernés par le présent avenant doivent répondre aux conditions fixées par l'article L. 3121-58 du code du travail.

Il est donc convenu de réviser l'article 13 de l'accord du 3 octobre 2023 relatif à l'organisation du temps de travail et de rajouter un nouvel article 13.4.6 audit accord.

Article 1er | *Révision de l'article 13 « Salariés en forfait en jours »*

Dans le 2e alinéa de l'article 13.1.1, le chiffre « V-II » est remplacé par le chiffre « V-I ».

Le 7e alinéa de l'article 13.4.2 relatif à la rémunération annuelle des salariés en forfait en jours est abrogé.

Après l'article 13.4.5 « Droit à la déconnexion » est rajouté un nouvel article 13.4.6 ainsi rédigé :

« Article 13.4.6 | *Rémunération des cadres en forfait en jours*

Pour tenir compte de la progressivité de l'acquisition pleine et entière du statut de cadre, il est créé une majoration spécifique de salaire qui tient compte à la fois de la particularité de la situation inhérente au forfait en jours, et de l'expérience acquise par le cadre concerné. Cette majoration spécifique est, en conséquence, calculée selon les dispositions qui suivent.

1. Cadres débutants

Le cadre débutant est le cadre embauché à la sortie des études ou qui a effectué un stage au sein de l'entreprise à finalité diplômante ou certifiante ou revêtant un caractère professionnalisant pour conforter son parcours d'études et dont l'expérience professionnelle nécessite une période de mise en pratique des connaissances acquises et d'intégration dans l'entreprise.

La rémunération annuelle des cadres débutants recrutés au niveau V échelon 1 (V-1), titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours, est fixée ainsi qu'il suit :

– cadre V-1 pendant 1 an d'activité : rémunération annuelle au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification ;
– cadre V-1 à partir de la 2e année d'activité : rémunération annuelle au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification majorée de 5 % ;
– cadre V-1 à partir de la 3e année d'activité : rémunération annuelle au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification majorée de 8 % ;
– cadre V-1 à partir de la 4e année d'activité : rémunération annuelle au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification majorée de 12 %.

À partir de la 5e année au plus tard d'activité, le cadre débutant est considéré comme cadre expérimenté (passage automatique au niveau V échelon 2), dont les conditions de rémunération sont définies au point 2 ci-après.

2. Cadres expérimentés

Les cadres expérimentés recrutés à partir du niveau V-2 bénéficient d'une rémunération annuelle correspondant à douze fois le minimum mensuel du niveau et de l'échelon qui leur a été attribué majoré de 15 %.

3. Situation antérieure

Les cadres en fonction à la date d'effet du présent avenant et bénéficiaires d'une rémunération annuelle majorée de 15 % en application des anciennes dispositions de l'accord du 3 octobre 2023, conservent cette majoration. »

Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés auxquelles il s'applique également.

Article 3 | *Durée. Révision. Dépôt*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

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

Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la confédération nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 23 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260390-000926

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X