

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0489

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) - Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 166 du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635973

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635973

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:30

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 7	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 9.1	•
Article 9.2	•
Article 9.3	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 18.1	•
Article 18.2	•
Article 19	•
Article 19.1	•
Article 19.2	•
Article 19.3	•
Article 19.4	•
Article 19.5	•
Article 19.6	•
Article 19.7	•

Article 19.8	•
Article 19.9	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 21.1	•
Article 21.2	•
Article 21.3	•
Article 22	•
Article 22.1	•
Article 22.2	•
Article 23	•
Article 23.1	•
Article 23.2	•
Article 23.3	•
Article 23.4	•
Article 23.5	•
Article 23.6	•
Article 24	•
Article 24.1	•
Article 24.2	•
Article 24.3	•
Article 24.4	•
Article 24.5	•
Article 24.6	•
Article 24.7	•
Article 25	•
Article 25.1	•
Article 25.2	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 28.1	•
Article 28.2	•
Article 28.3	•
Article 28.4	•
Article 28.5	•
Article 28.6	•
Article 29	•
Article 29.1	•
Article 29.2	•
Article 30	•
Article 30.1	•
Article 30.2	•
Article 30.3	•
Article 30.4	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•

Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 45.1	•
Article 45.2	•
Article 45.3	•
Article 45.4	•
Article 45.5	•
Article 46	•
Article 46.1	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 49.1	•
Article 49.2	•
Article 49.3	•
Article 49.4	•
Article 49.5	•
Article 49.6	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 51.1	•
Article 51.2	•
Article 52	•
Article 52.1	•
Article 52.2	•
Article 53	•

Avenant salaires en vigueur

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•

Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.8	•
Article 3	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 2.7	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (A

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord de méthode interbranche du 21 mars 2023 portant sur la négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Accord collectif interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et de

Article	•
Article	•
Article	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•

Article 18	•
Article 19	•
Article	•
Article	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant : Avenant n° 167 du 11 mars 2025 relatif au financement du dialogue social

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•

Avenant : Avenant n° 4 du 4 juillet 2025 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 8 septembre 2020 relatif aux minima conventionnels au 1er août 2020

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant salaires : Avenant n° 162 du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023

Article

Article

Article

Article

Avenant salaires : Avenant n° 164 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima au 1er avril 2024

Article

Article

Article

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (Accord du 17 avril 2019) – Étendue par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 1er janvier 2022.

ART.

1er

Le texte de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969 est remplacé par les dispositions qui figurent en annexe au présent accord.

Restent annexés à la présente convention collective :

- l'[avenant n° 115 du 30 décembre 1991](#) relatif à la retraite complémentaire qui autorisait le maintien d'une répartition des cotisations ARRCO à parts égales ;
- les dispositions prises pour la classification des salariés (l'[accord du 30 novembre 1992](#) et l'[avenant n° 147](#) qui la modifie) ;
- les dispositions applicables en matière de prévoyance ([avenant n° 130 du 28 juin 2004](#), modifié par l'[avenant n° 1 du 13 janvier 2011](#), l'[avenant n° 2 du 28 juin 2016](#) et l'[avenant n° 3 du 17 avril 2019](#)) ;
- les dispositions applicables en matière de frais de santé ([avenant n° 152 du 5 octobre 2015](#) modifié par l'[avenant n° 1 du 15 novembre 2017](#)) ;
- les derniers avenants en vigueur portant sur les salaires minima professionnels ;
- les dispositions applicables en matière de formation professionnelle (l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l'intersecteur papiers-cartons) ;
- les dispositions applicables en matière de santé et sécurité (l'ensemble des accords en vigueur au jour de la signature du présent dans l'intersecteur papiers-cartons).

L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, portant sur la sécurité de l'emploi, modifié en dernier lieu par accord du 9 décembre 1994.

ART.

2

À compter de son entrée en vigueur, la nouvelle convention collective se substitue de plein droit aux avenants :

- n° 125 (durée du travail) ;
- n° 127 (travail de nuit) ;
- n° 128 et son avenant n° 1 (lié à une première réécriture de la convention) ;
- n° 133 (adaptation de dispositions conventionnelles) ;
- n° 134 (contingent d'heures supplémentaires) ;
- n° 137 (période d'essai) ;
- n° 141 (relatif au champ d'application et son avenant n° 1) ;
- n° 142 (indemnités de rupture du contrat) ;
- n° 143 (modification du contrat de travail-garanties en cas de déclassement pour inaptitude) ;
- n° 144 (indemnités de mise à la retraite) ;
- n° 149 (enfant malade).

ART.

3

Les parties au présent accord constatent que les accords suivants, sont, au jour de la signature du présent accord, désormais sans objet :

- n° 140 (commission de validation des accords) ;
- n° 146 (barème apprentis) ;
- l'accord du 28 février 2017 relatif à l'indemnisation du chômage partiel.

ART.

4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les modalités prévues par la loi.

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

ART.

5

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du [code du travail](#) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

ART.

Conformément à l'accord de méthode conclu le 28 février 2017, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de procéder à la réécriture de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969.

Cette réécriture concerne l'ensemble des textes conventionnels applicables à la branche et a eu pour but :

- de maintenir leur équilibre général ;
- de réécrire ses dispositions en supprimant celles devenues obsolètes, en actualisant d'autres dispositions compte tenu des évolutions intervenues, tant législatives que jurisprudentielles ;
- de répondre aux attentes des entreprises et salariés de la branche, en tenant compte de la dimension des entreprises ;
- de maintenir certains accords spécifiques.

ART.

1er

Cartonnage et articles de papeterie (ex-fédération française du cartonnage et des articles de papeterie) et les organisations syndicales signataires, dans l'intention d'établir des rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et ainsi d'harmoniser les règles générales du travail dans les entreprises de la branche, arrêtent la convention ci-après qu'ils s'engagent à faire respecter par leurs adhérents.

Les dispositions de la présente convention collective sont le fruit d'accords historiques entre les partenaires sociaux de la branche qui sont attachés à leur application.

La présente convention conclue en application du livre II, partie II, du code du travail est applicable à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Elle ne fait pas obstacle aux droits spécifiques de certaines régions administratives et/ ou aux usages locaux.

Elle règle les conditions générales des rapports entre employeurs et salariés, exerçant leur activité dans les entreprises de fabrication de cartonnages et des fabriques d'articles de papeterie entrant dans son champ d'application.

La convention collective est applicable au personnel qui travaille non seulement dans les usines proprement dites, mais également dans les sièges sociaux, administratifs ou commerciaux, dépôts et autres établissements dépendant des entreprises concernées.

Cette convention s'applique aux salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la nomenclature d'activité français (NAF rev. 2) en vigueur depuis le 1er janvier 2008 et qui est la suivante :

17.21A. – Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé.

17.21B. – Fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants), cartonnages de bureau ou de présentation, boîtes pâtisseries, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné).

17.22Z. – Fabrication de vaisselle en carton.

17.23Z. – Fabrication d'articles de papeterie :

- fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres ;
- fabrication d'articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comptables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale ;
- fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d'articles de correspondance ;
- fabrication d'enveloppes et de pochettes postales.

58.19Z. – Édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendriers d'art).

17.29Z :

Fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton ;
Fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier.

18.12Z :

Fabrication et cartonnage pour la photo et l'échantillonnage ;
Fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement ;
Fabrication d'agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
Façonnés comptables et de bureau divers.

22.29B. – Fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques.

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d'articles de papeterie et de la plasturgie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

- l'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du protocole d'accord du 27 mars 1996 ;
- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

NOTA

Par [arrêté ministériel du 23 janvier 2019](#) pris en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#) relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la [convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes](#) (IDCC 715) a fusionné avec celui de la convention collective nationale du personnel des industries du cartonnage (IDCC 489), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, [décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019](#)).

ART.
3

3.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Dénonciation

Elle pourra être dénoncée avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. Dans ce cas, elle restera en vigueur pendant la durée de 1 an courant à compter de l'expiration du délai de préavis, à moins qu'une nouvelle convention ait été conclue entre-temps.

Pour être valable, toute dénonciation doit obligatoirement être faite par lettre recommandée avec avis de réception et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.3. Révision

Une procédure de révision de la présente convention collective pourra être engagée dans les conditions prévues par [l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

La partie qui demande la révision doit accompagner sa lettre d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les négociations puissent commencer dans les 15 jours au maximum suivant la réception de la lettre recommandée.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la convention révisée, signée à la suite de la demande de révision formulée par l'une des parties.

ART.
4

La présente convention sera notifiée et déposée selon les règles prévues par le code du travail.

ART.
5

Conformément à [l'article L. 2261-3 du code du travail](#), toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de [l'article L. 2121-1 du code du travail](#), ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention, avenants et annexes, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.
6

ART.
6.1

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, notamment au moment de l'embauche.

Le salarié doit pouvoir consulter un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Un avis doit être affiché sur le lieu de travail, indiquant l'existence de la convention et précisant où et dans quelles conditions elle peut être consultée.

Dans les entreprises qui en sont pourvues, l'employeur mettra à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention collective sur l'intranet de l'entreprise.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes et/ou le lien internet permettant de consulter ce texte avec accord des parties.

L'employeur fournit chaque année aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

À défaut de représentants du personnel, cette information est communiquée aux salariés par tous moyens.

ART.
6.2

Dans les entreprises ou établissements de 20 salariés et plus, un règlement intérieur répondant aux dispositions légales, ainsi que les notes de service et autres annexes s'y rapportant, doivent être affichés sur les panneaux réservés à cet effet.

Après consultation pour avis des représentants du personnel, le règlement fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Le règlement intérieur rappelle :

- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.

ART.
6.3

L'employeur est notamment tenu d'afficher, dans les locaux normalement accessibles aux travailleurs :

- les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- les coordonnées des services de secours d'urgence ;
- les consignes en cas d'incendie ;
- les coordonnées de l'inspection du travail territorialement compétente ainsi que les noms et coordonnées de l'inspecteur du travail compétent ;
- l'horaire collectif, les heures et durées de repos ;
- les informations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ART.
7

ART.
7.1

La CPPNIC a vocation à :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale ; ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie de la durée du travail, du travail à temps partiel et intermittent et des congés, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords, anonymisés, devront être transmis, par l'un quelconque des signataires, à la CPPNIC à l'une des adresses suivantes :

- en version informatique : cppni.cartonnage@cap-fede.fr ;
- en version papier : CAP, 4-6, rue de Borromée, 75015 Paris ;
- exercer un rôle d'interprétation de la convention collective et/ou de conciliation à la demande d'un salarié, d'une entreprise, d'une organisation syndicale, ou d'une juridiction ;
- planifier les négociations de la branche au cours de l'année.

La CPPNIC pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

(1) L'article 7.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
7.2

Le nombre de salariés qui participent à une CPPNIC décidée entre organisations d'employeurs et de salariés est fixé par organisation syndicale représentative comme suit :

- 8 pour les commissions paritaires de négociation ;
- 4 pour les commissions paritaires de travail.

La participation de salariés à une CPPNIC ne peut entraîner une perte ou un gain de rémunération ni de repos. En conséquence le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de salaire qu'il aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Les frais de déplacement et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer aux commissions paritaires seront remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite du barème de remboursement en vigueur au sein de la SPPIPC (section paritaire professionnelle de l'intersecteur papiers-cartons).

Les participants pourront, le cas échéant, demander une avance sur frais dans la limite du barème ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations sont prises en charge par le fonds pour le financement du dialogue social géré par l'AGFPN, sur demande de prise en charge adressée par l'employeur.

Les salariés seront tenus de se mettre d'accord à l'avance avec un minimum de 5 jours ouvrés et au moins 48 heures en cas d'urgence avec leur employeur pour leur participation à ces commissions.

ART.
7.3

Les salariés ne pourront faire l'objet d'une sanction en raison de leur participation à la CPPNIC.

ART.
7.4

7.4.1. Interprétation

CAP, saisi d'une demande sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention par une des organisations représentatives au sein de la branche, devra réunir la CPPNIC dans le délai maximum de 3 semaines.

7.4.2. Conciliation

Lorsque la CCPNIC est saisie d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties la saisissent conjointement, cette demande doit être adressée par lettre recommandée au siège de CAP.

Cette demande expose la nature du différend.

Les parties intéressées sont ensuite avisées de la date de convocation.

Les pièces nécessaires à la tenue de cette commission sont adressées aux parties avec la convocation, sauf en cas de force majeure.

Les modalités inhérentes aux réunions et décisions de la CPPNIC sont fixées dans un règlement intérieur.

ART.
8

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats de salariés peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément à la législation en vigueur.

Les employeurs n'ont pas le droit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Les membres du personnel ont l'obligation de respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté, pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat de salariés.

Il est rappelé que l'employeur n'a le droit :

- ni de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci ;
- ni d'employer un moyen de pression quelconque en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Les parties contractantes s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir à une organisation politique ou syndicale, ou d'y exercer des fonctions ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou ethnique.

Elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en faire assurer le respect intégral auprès de leurs ressortissants respectifs.

Le code du travail précise que toute mesure prise en contradiction avec ces dispositions est considérée comme nulle et donne lieu à des dommages et intérêts.

En cas de non-respect du droit à la liberté syndicale, le salarié intéressé ou son organisation syndicale, ou une organisation syndicale des employeurs signataires de la présente convention pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 7.

ART.
9

ART.
9.1

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale (AG, congrès...), sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins 15 jours ou exceptionnellement 7 jours à l'avance.

Ces absences ne devront pas apporter de gêne importante à la marche de l'entreprise.

ART.
9.2

Des autorisations d'absence seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires, dans les conditions prévues par les dispositions légales relatives au congé pour engagement associatif, politique ou militant, notamment en ce qui concerne les modalités d'une éventuelle prise en charge des rémunérations.

Une liste des organismes et des réunions concernées sera disponible auprès de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation et consultable sur le site de CAP.

Ces autorisations d'absence devront être demandées au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas urgents justifiés.

ART.
9.3

En vue de faciliter aux organisations syndicales et institutions représentatives du personnel les communications qu'elles peuvent avoir à faire, des panneaux d'affichage de dimensions suffisantes et en nombre suffisant seront apposés à l'intérieur de chaque entreprise, établissement et atelier, en particulier dans un lieu de passage accessible à l'ensemble du personnel.

Les communications émanant des organisations syndicales doivent se limiter aux informations dont le contenu est déterminé par l'[article L. 2142-5 du code du travail](#).

L'affichage sera effectué simultanément avec la communication à la direction.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

ART.
10

Tout salarié souhaitant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, d'une durée maximale de 12 jours par an (18 jours pour les animateurs de stages et sessions, ainsi que pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales), dans la limite fixée par l'[article L. 2145-8 du code du travail](#).

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à la demi-journée.

Ces formations sont dispensées par des organismes habilités.

Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme des représentants du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Le refus du congé par l'employeur doit être motivé.

Le salarié adresse à l'employeur, au plus tôt et au moins 21 jours avant le début du congé de formation économique, sociale et syndicale, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé.

Il précise la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

La durée du ou des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales, pour le calcul de l'intéressement et de la participation aux bénéfices de l'entreprise, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

ART.
11

Le droit d'expression des salariés s'exerce dans le cadre des [articles L. 2281-1 et suivants du code du travail](#).

Mise en place

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises dont l'effectif atteint 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts déterminés dans les conditions fixées aux articles L. 2313-2 et suivants du code du travail.

Durée du mandat

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour 4 ans, sauf accord dérogatoire d'entreprise.

Le nombre de mandats successifs est limité à trois, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés ou, dans les entreprises de 50 à 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral ou un accord d'entreprise conclu conformément aux [dispositions de l'article L. 2314-6 du code du travail](#) en stipule autrement.

Attributions

Entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions des [articles L. 2312-5 et suivants du code du travail](#), la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles [L. 312-59](#) et L. 312-60 du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Entreprises d'au moins 50 salariés

Conformément aux [dispositions des articles L. 312-8 et suivants du code du travail](#), le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Activités sociales et culturelles

Conformément aux dispositions des [articles L. 2312-78 et suivants du code du travail](#), le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires.

Financement

Œuvres sociales et culturelles (entreprises d'au moins 50 salariés)

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise.

Elle ne peut être inférieure à 0,75 % des salaires bruts, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Fonctionnement (entreprises d'au moins 50 salariés)

Conformément aux [dispositions des articles L. 2315-61 et suivants du code du travail](#), l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de moins de 2 000 salariés.

Le comité social et économique peut décider, par une délibération, de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise ainsi qu'à la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent. Il peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'État.

Le comité social et économique doit réaliser un arrêté annuel des comptes et établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.

Représentants de proximité

Dans les entreprises ayant des établissements distincts, conformément aux dispositions de l'[article L. 2313-7 du code du travail](#), un accord d'entreprise défini à l'[article L. 2313-2](#) peut mettre en place des représentants de proximité, qui sont membres du comité social et économique ou

désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises ou les établissements distincts d'au moins 50 salariés.

Un crédit d'heures spécifique à l'exercice des missions des membres de la CSSCT pourra être négocié par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises de plus de 50 et de moins de 300 salariés.

À défaut d'accord, le temps passé en réunion de la CSSCT sera déduit du crédit d'heures des membres du comité social et économique.

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10, livre Ier, titre III, chapitre IV du code du travail et des attributions consultatives du comité.

ART. 13

Conformément aux [dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail](#), un accord collectif peut créer un conseil d'entreprise compétent pour négocier, conclure et réviser les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement.

ART. 14

Chaque recrutement devra faire l'objet de la déclaration préalable à l'embauche et d'un contrat de travail, stipulant notamment :

- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et le, ou le cas échéant, les lieux où il s'exercera ;
- les niveau, échelon et coefficient correspondant à l'emploi occupé et le statut conventionnel ;
- la rémunération et ses modalités, avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés ;
- la durée hebdomadaire de travail ;
- l'organisme d'affiliation de l'entreprise en matière de mutuelle-frais de santé et prévoyance.

Toute modification apportée à l'un des éléments ci-dessus doit faire l'objet d'une notification écrite.

Le médecin du travail attaché à l'entreprise, ou le professionnel de santé qu'il aura désigné à cet effet, effectuera une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette visite donnera lieu à la délivrance d'une attestation.

15.1. Durée de la période d'essai

1. Pour le personnel « ouvrier » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
2. Pour le personnel « employé » : la période d'essai est fixée à 2 mois ;
3. Pour le personnel « agent de maîtrise » : la période d'essai est fixée à 3 mois.

Cette période pourra éventuellement être renouvelée une fois, par écrit, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum ;

4. Pour le personnel « cadre » : la période d'essai est fixée à :
 - 4 mois pour les coefficients 355 à 700 ;
 - pour les cadres « hors classification », la durée de la période d'essai pourra être fixée par accords particuliers écrits.

Cette période pourra être renouvelée une fois, par écrit en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours calendaires avant la fin de la période d'essai initiale, pour une période de 2 mois maximum.

Tableau récapitulatif des périodes d'essai conventionnelles		
Statut	Durée de la période d'essai	Renouvellement
Ouvrier	2 mois	Non
Employé	2 mois	Non
Agent de maîtrise	3 mois	1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
Cadre	Coefficients 355 à 700 : 4 mois	Coefficients 355 à 700 : 1 renouvellement d'une durée de 2 mois maximum
	Hors classification : accord particulier	Hors classification : accord particulier

15.2. Rupture de la période d'essai

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- entre 8 jours et 1 mois de présence : 48 heures ;
- entre 1 mois et 2 mois de présence : 2 semaines ;
- entre 2 et 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 2 semaines ;
- après 3 mois de présence (agents de maîtrise et cadres) : 1 mois.

En cas de rupture de la période d'essai, à l'initiative du salarié, le délai de prévenance sera de :

- en deçà de 8 jours de présence : 24 heures ;
- au-delà de 8 jours de présence : 48 heures.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 1221-25 du code du travail](#) la période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté du fait de l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

a) Tout salarié est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est ou a été attaché.

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise et ne peut avoir pour résultat d'interdire au salarié, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée s'il quitte volontairement son emploi ou est congédié.

b) En outre, afin d'assurer la sauvegarde de ses intérêts, l'entreprise a la faculté d'interdire à l'un de ses salariés, pour une période d'une certaine durée qui, en principe, ne devra pas excéder 3 années à partir de la date où l'intéressé quitte l'entreprise, et sur un périmètre géographique donné, de créer ou d'acquérir une entreprise concurrente, de s'intéresser directement ou indirectement à une telle entreprise, de lui apporter son concours ou ses services, sous quelque forme que ce soit, de façon directe ou indirecte, et notamment dans le cadre du contrat de travail.

Cette interdiction doit résulter clairement d'une clause du contrat ou de la lettre d'engagement ou avoir fait l'objet, avant la rupture, d'un accord écrit conclu entre les parties (par exemple sous forme d'avenant au contrat primitif).

c) Toute clause de non-concurrence qui serait inscrite dans les contrats individuels doit prévoir obligatoirement une indemnisation en rapport avec la limitation d'activité professionnelle qui lui serait imposée pour la période durant laquelle s'appliquera l'interdiction de concurrence.

À défaut de fixation dans les contrats individuels de la durée et de l'indemnisation inhérentes à la clause de non-concurrence, ce sont les dispositions ci-après qui devront s'appliquer :

- l'application de la clause de non-concurrence ne peut excéder 3 ans après la rupture du contrat de travail ;
- l'indemnisation correspondante sera au moins égale :
 - au tiers de la rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 1^{re} année de la période susvisée ;
 - à la moitié de cette même rémunération mensuelle définie ci-dessous pour chacun des mois compris dans la 2^e année de la période susvisée ;
 - aux 2/3 de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la 3^e année de la période susvisée.

La rémunération mensuelle à laquelle il est fait référence s'entend de la rémunération mensuelle du salarié au moment de son départ (primes et avantages en nature inclus), à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel, les éventuels éléments variables de salaire et qui seraient la contrepartie directe de l'activité du salarié étant pris en compte à hauteur de la moyenne des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail.

Enfin, l'employeur pourra, en cas de rupture du contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, se dégager du versement de l'indemnisation prévue ci-dessus, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais ceci à condition d'en informer l'intéressé par écrit, sous la forme recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge dans les 15 jours maximum suivant la date de notification de la rupture du contrat de travail ou, en cas d'inobservation du préavis, dans les 15 jours maximum qui suivent la rupture effective du contrat de travail (licenciement, démission, rupture conventionnelle, départ à la retraite, mise à la retraite).

Sous réserve que cette possibilité ait été prévue dans le contrat de travail ou dans un avenant écrit, la clause de non-concurrence pourra être levée par l'entreprise à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cessera d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Si un salarié est appelé à remplacer temporairement dans l'intégralité de ses fonctions un salarié d'une position ou d'un statut conventionnel supérieur au sien (cas de vacances, courte maladie, repos hebdomadaire, etc.), il pourra prétendre aux avantages accordés au salarié qu'il remplace au-delà d'une durée fixée selon le statut conventionnel à :

- pour le personnel « ouvrier » : dès le premier jour de remplacement ;
- pour le personnel « employé » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « agent de maîtrise » : au-delà de 2 semaines continues de remplacement ;
- pour le personnel « cadre » : au-delà de 1 mois continu de remplacement.

Au-delà de cette durée, le remplaçant percevra en sus de son traitement normal, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité lui assurant une rémunération au moins égale au salaire minimum professionnel du poste du salarié remplacé.

Les primes d'ancienneté ne sont pas comprises dans le calcul de la rémunération du remplaçant et celles du remplacé ne subissent aucune modification.

Cette indemnité cessera à la fin du remplacement sans que le salarié remplaçant puisse exciper d'un avantage acquis.

Le remplacement d'un salarié de statut conventionnel supérieur n'entraîne pas attribution de ce statut ni promotion.

Le remplacement temporaire est normalement limité à 6 mois. Il peut exceptionnellement durer 1 an.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4, aux termes desquels le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
18

ART.
18.1 En vue de limiter les conséquences pour les salariés des compressions d'effectifs, l'employeur recherchera, à l'intérieur de l'établissement, les différentes possibilités de reclassement, de préférence dans un poste similaire.

Si pour des raisons tenant à l'organisation technique ou à la situation économique de l'entreprise l'employeur est conduit à proposer au salarié une modification de son contrat de travail représentant une rétrogradation de poste ou une diminution de sa rémunération, le salarié devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours (15 jours en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire) à compter de la réception du courrier recommandé proposant la modification.

À l'expiration de ce délai, si le salarié n'a pas répondu, il sera considéré comme ayant accepté les nouvelles conditions.

La proposition de modification de contrat devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle, du coefficient hiérarchique (niveau, échelon), du salaire brut et de l'horaire appliqué.

Au cas où le salarié refuserait cette modification, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, l'employeur assurera au salarié déclassé subissant une baisse de salaire le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassé entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration de la période de maintien de salaire susmentionnée et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

ART.
18.2 Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi, le salarié qui aura accepté une diminution de sa situation bénéficiera d'un droit de préférence en cas :

- de rétablissement du poste qu'il occupait ;
- de vacance de poste de même nature, dans son ancienne catégorie professionnelle.

ART.
19 Les accords d'entreprise ou d'établissement pourront préciser les conditions d'application des dispositions suivantes :

ART.
19.1 La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

ART.
19.2 Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsqu'ils répondent à la définition légale du temps de travail effectif.

ART.
19.3 Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

ART.
19.4

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

ART.
19.5

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

ART.
19.6

Conformément à l'[article L. 3121-27 du code du travail](#), la durée légale de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée du travail effectif est fixée à 1 607 heures, incluant la journée de solidarité, lorsqu'elle est appréciée dans le cadre annuel.

L'horaire mensuel servant de base de rémunération pour un salarié ayant travaillé à temps plein est fixé à 151,67 heures.

ART.
19.7

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), elle peut être augmentée de 2 heures et exceptionnellement pour le personnel de production en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif sur une même semaine ne peut excéder 48 heures (hors cas d'organisation fixée en article 30.3) ;
- la durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel.

ART.
19.8

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

La période minimale de repos visée ci-dessus comprend le dimanche sauf pour les équipes de suppléance et dérogations réglementaires et conventionnelles éventuelles pour les autres salariés.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de 6 jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires seront accolés au dimanche.

Il pourra être dérogé à ces dispositions par accord d'entreprise ou d'établissement, ou dans les cas prévus par l'[article R. 3132-5 du code du travail](#) (foires, salons, séminaires ...), sous réserve de respecter les 24 heures de repos consécutives au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par la loi.

(1) L'article 19.8 est étendu sous réserve du respect des conditions de dérogation au repos dominical précisées aux articles L. 3132-14, L. 3132-18, L. 3132-20 à L. 3132-25-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
19.9

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra exceptionnellement être réduit sans pouvoir être inférieur à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- salariés exerçant une activité ayant pour objet d'assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- salariés exerçant leur activité dans le cadre d'une organisation du travail en plusieurs postes lors du changement d'équipes ou lors de la mise en place de postes supplémentaires (dans la limite de 18 fois sur 12 mois glissants, par salarié) ;
- salariés exerçant leur activité par périodes de travail fractionnées, tels que les salariés affectés au nettoyage, à l'entretien, à la maintenance quotidienne des locaux ou du matériel ou bien les salariés devant effectuer des contrôles à intervalles réguliers.

Le salarié dont le repos quotidien est réduit de 2 heures au plus bénéficie d'un temps de repos équivalent au temps de repos supprimé et attribué le plus tôt possible.

Si le temps de repos ainsi supprimé ne peut être attribué, le salarié devra bénéficier, pour chaque heure de repos ainsi supprimée, d'une autre contrepartie de même valeur.

**ART.
20**

La période d'astreinte est la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

Cette période n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

En revanche, la durée de l'intervention accomplie dans le cadre de l'astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée en tant que tel avec, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires afférentes.

Une attention particulière sera apportée au respect des temps de repos réglementaires.

Sauf accord d'entreprise spécifique sur ce point, la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement fixant la contrepartie de l'astreinte, il sera attribué au salarié concerné une prime dite « d'astreinte » d'un montant égal à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180 par période de 24 heures d'astreinte.

À défaut de dispositions spécifiques d'accord d'entreprise, les modalités d'organisation et d'information concernant le recours aux astreintes seront celles déterminées par la loi.

**ART.
21**

Conformément à l'[article L. 3121-28 du code du travail](#), les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du temps de travail effectif dans le cadre d'un décompte hebdomadaire du temps de travail, hors dispositifs spécifiques d'aménagement du temps de travail (modulation, annualisation...).

(1) L'article 21 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par ce dernier ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass. soc. n° 98-41071, 19 avril 2000 et n° 10-14493, 6 avril 2011 ; Cass. soc. n° 08-40628, 2 juin 2010).

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

**ART.
21.1**

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accompli au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis des représentants du personnel, s'ils existent.

21.2.1. Repos compensateur de remplacement (RCR)

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que les représentants du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

Les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos équivalent (paiement de l'heure et de la majoration afférente) ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le cas échéant, les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'[article L. 3121-30 du code du travail](#) telles que définies en article 21.2.2 se cumulent avec les repos de remplacement.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

21.2.2. Contreparties obligatoires en repos (COR)

Les heures supplémentaires effectuées dans l'année au-delà du contingent fixé en article 21.3 ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

21.2.3. Modalités de prise du repos (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire sous forme de repos)

Le droit au repos est réputé ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.

Les salariés doivent être informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement porté à leur crédit par une mention portée sur leur bulletin de paie ou un document annexé à celui-ci.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement ou accord individuel, la contrepartie en repos est prise à la convenance du salarié dans les conditions suivantes :

- en dehors de la période du 1er juillet au 31 août ;
- par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximal de 3 mois suivant l'ouverture des droits.

Le salarié adresse sa demande, précisant les dates et durée du repos, au moins 7 jours ouvrés à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 5 jours ouvrés suivant la réception de la demande pour lui faire part de son accord ou de sa décision de report justifiée par des impératifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit à repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximal de 1 an.

La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

21.3.1. Décompte de la durée légale du travail sur la semaine

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 200 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

21.3.2. Décompte de la durée légale du travail sur l'année

Le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié est fixé à 130 heures. Le recours aux heures supplémentaires se fait après information des représentants du personnel s'ils existent.

a) N'est pas défini comme travail en équipe, le travail de jour interrompu ou non par l'arrêt du repos de midi.

b) Est défini comme travail en équipe, un travail continu exécuté par des salariés formant des équipes distinctes sur un même poste de travail sans jamais se chevaucher excepté le temps de passage des consignes.

**ART.
22.2**

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Lorsque les salariés travaillent dans un poste d'une durée de 8 heures ou plus, il leur est accordé au moins 30 minutes de pause qui devra englober la pause légale de 20 minutes dans les conditions de prise prévues par la loi.

Cette pause sera rémunérée à la double condition que le matériel ne subisse pas d'arrêt du fait de celle-ci et qu'elle réponde aux critères définis au point « 19.1. Travail effectif ».

Les accords d'entreprise existant en la matière à cette date ne seront pas remis en cause du seul fait de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes est autorisée à compter du 1er juillet 1982.

**ART.
23**

**ART.
23.1**

Les entreprises ou établissements peuvent avoir recours à des équipes de suppléance dont la fonction consiste à remplacer l'équipe de semaine pendant l'ensemble des jours de congés de cette dernière, qu'il s'agisse notamment des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

Ces équipes, constituant un mode spécifique d'organisation du temps de travail, les entreprises devront avoir recours à la négociation collective d'entreprise ou d'établissement.

Les signataires invitent les entreprises à privilégier le recrutement direct des salariés appelés à travailler en équipe de suppléance sous contrat de travail conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

À défaut d'accord, elles pourront se référer aux dispositions suivantes :

**ART.
23.2**

La durée journalière de travail effectif des salariés en équipe de suppléance peut atteindre :
– 12 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est inférieure ou égale à 48 heures ;
– 10 heures, lorsque la durée de la période de suppléance est supérieure à 48 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

**ART.
23.3**

La rémunération des salariés des équipes de suppléance est majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée hors période de suppléance.

Cette majoration se cumulera éventuellement avec les majorations pour heure de nuit et/ou de jour férié.

**ART.
23.4**

Les membres des équipes de suppléance bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant en horaire de semaine en matière de formation professionnelle.

Si, pour des raisons tenant à la gestion des plannings de travail, la formation à l'initiative de l'employeur a lieu en dehors du temps de travail des équipes de suppléance, le temps de formation est rémunéré en totalité au taux normal appliqué en semaine avec prise en compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Si la formation a lieu durant la semaine et qu'elle est considérée de par sa nature comme temps de travail effectif, l'employeur veillera à vérifier que les durées du temps de travail et de formation respectent les obligations en matière de repos journalier et de repos hebdomadaire. Si, dans ce cadre, la formation est d'une durée ne permettant pas aux salariés de travailler en équipes de suppléance, l'employeur fera bénéficier le salarié d'une compensation financière égale à la rémunération majorée qu'il aurait dû percevoir s'il avait normalement travaillé.

**ART.
23.5**

Le salarié souhaitant intégrer ou réintégrer une équipe de semaine doit adresser une demande écrite et motivée à l'employeur. Ce dernier apporte une réponse écrite dans un délai de 3 mois après réception de la demande, en attachant une importance particulière aux salariés motivant leur demande au regard d'une situation personnelle ou familiale devenue difficilement compatible avec le rythme de travail de l'équipe de suppléance.

En outre, il informe par tout moyen les salariés des équipes de suppléance des postes de semaine disponibles et susceptibles de correspondre à leur qualification ou leurs compétences professionnelles.

ART.
23.6

Les représentants du personnel, s'ils existent, sont consultés préalablement à la mise en place des équipes de suppléance.

Un bilan annuel de l'activité des équipes de suppléance leur est en outre communiqué.

ART.
24

ART.
24.1

Majorations

Toutes les heures de travail de l'équipe encadrant minuit ouvrent droit à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire de base de l'intéressé, se cumulant éventuellement avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Panier de nuit

Les heures de nuit encadrant minuit comportent l'attribution d'une prime de panier égale à la valeur d'une heure et demie du salaire minimum horaire professionnel du coefficient 180.

Définition du travailleur de nuit [\(1\)](#)

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui soit :

- accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions conventionnelles relatives aux travailleurs de nuit.

Mise en place et limitation du recours au travail de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

L'introduction du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés pourra être mise en place par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, elle serait mise en place sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des représentants du personnel.

Les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel pourront recourir au travail de nuit à la condition d'appliquer les dispositions de l'article 24 sans dérogation.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos compensateur d'une durée de 1 % pour chaque heure travaillée au cours de la période de nuit telle que définie à l'article 24.2.

Ce repos compensateur est porté à 1,5 % – dans la limite de 1 journée par an – au bénéfice des travailleurs de nuit appelés à travailler en équipes successives de jour et de nuit.

Autres contreparties

Les travailleurs de nuit bénéficieront des majorations de salaire prévues en article 24.1.

Par négociation d'entreprise, les compensations salariales susmentionnées pourront être remplacées par des repos compensateurs.

(1) A l'article 24.2, le paragraphe relatif à la définition du travailleur de nuit est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 10-21.744, n° 679), selon lesquelles le salarié bénéficie du régime protecteur du travail de nuit, dès la planification des horaires, de manière à prendre en compte l'horaire habituel du salarié et non pas le total des heures effectivement réalisées la nuit.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Durée du poste de travail de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Durée maximale quotidienne

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'[article L. 3132-16 du code du travail](#) (équipes de suppléance), la durée maximale quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Sous réserve des dispositions de l'article 22 relatif au travail en équipes, au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures de travail effectif pour tous les travailleurs de nuit, *quelle que soit leur activité*,⁽¹⁾ lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'[article L. 3131-1 du code du travail](#).

Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.⁽²⁾

Durée maximale hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail effectif des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*(1) Au 3e alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale quotidienne de l'article 24.3, les termes « quelle que soit leur activité » sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 3122-17 et R. 3122-7.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

*(2) Le dernier alinéa du paragraphe relatif à la durée maximale quotidienne de l'article 24.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 3122-8 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

ART.
24.4

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions prévues par l'[article L. 4624-1 du code du travail](#). Cette surveillance particulière a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chrono biologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent. Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

ART.
24.5

Les salariés travaillant en triple ou quadruple équipes après l'âge de 55 ans ou après 20 ans de travail en trois ou quatre équipes, qui en feront la demande, seront affectés à un poste de jour, avec la garantie du salaire afférent à leur classification professionnelle de travailleur en triple ou quadruple équipes, lorsque le poste de jour relève d'une classification ou/ et d'un salaire inférieur.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La salariée de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles [L. 1225-10 du code du travail](#) et [L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#).

ART.
24.6

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

ART.
24.7

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au compte personnel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informés les représentants du personnel.

ART.
25

ART.
25.1

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, le chômage des jours de fêtes légales, à savoir : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, Toussaint, 11 novembre et Noël, n'entraînera pas de réduction des rémunérations et ces journées seront donc payées comme si elles avaient été travaillées.

Le repos obligatoire du 1er mai sera rémunéré conformément au code du travail.

Les jours fériés chômés et payés par suite des dispositions ci-dessus ne sont pas récupérables.

Toutes les conditions ci-dessus étant remplies, le paiement de l'indemnité des jours fériés devra être effectué avec la paie suivant le jour férié.

ART.
25.2

Dans le cas où le travail des jours fériés, que ces derniers soient ou non indemnisés, serait nécessaire, et ce en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel, s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

ART.
26

Dans le cas où le travail du dimanche serait nécessaire et, le cas échéant, autorisé administrativement, en accord avec l'intéressé et après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100 % quel que soit le nombre d'heures effectuées.

À la demande du salarié, la majoration de salaire pourra être remplacée par un repos équivalent.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux équipes de suppléance.

ART.
27

Par dérogation aux dispositions de l'article 25, 1 jour férié autre que le 1er mai pourra être travaillé au titre de la journée de solidarité dans les conditions prévues par les dispositions légales (c'est-à-dire dans la limite de 7 heures sans majoration de salaire).

La journée de solidarité pourra également être prise selon toute autre modalité prévue par la loi ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

ART.
28

ART.
28.1

Le travail à temps partiel s'entend d'un horaire inférieur à la durée légale ou à la durée du travail de référence si elle est inférieure dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet horaire est apprécié sur la semaine ou le mois, voire l'année, en cas de recours aux dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

Si l'employeur peut proposer des postes à temps partiel ou la transformation d'un temps complet en temps partiel, le succès de cette organisation ne peut résulter que du volontariat du salarié. (1)

Sauf dérogation prévue par les textes légaux, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui devra comporter l'ensemble des mentions légales obligatoires :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant des articles 29 et 30 de la convention collective, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. (2)

(1) Le 3e alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues par le 2nd alinéa de l'article L. 3123-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 28.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART. 28.2 Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail, aucune journée de travail ne peut être inférieure à 4 heures, sauf accord écrit des parties.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut être notifiée 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Une contrepartie sous forme de temps de repos ou financière sera déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

ART. 28.3 L'entreprise peut faire effectuer des heures complémentaires aux salariés à temps partiel dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel de base sans que l'horaire de travail hebdomadaire puisse atteindre 35 heures (heures de base et heures complémentaires).

Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.

Pour les heures accomplies dans la limite du tiers de l'horaire contractuel, ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

ART. 28.4 Un avenant au contrat de travail pourra augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

Cet avenant :

1. Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de trois par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

(1) L'article 28.4 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions prévues par le 3° de l'article L. 3123-22 du code du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART. 28.5 Il est rappelé que les salariés qui occupent un emploi à temps partiel et qui souhaitent occuper un emploi à temps plein et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans l'entreprise bénéficient d'une priorité d'affectation pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, et qui deviendrait disponible ou vacant.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur 6 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande doit préciser la durée et la répartition du travail souhaitées.

À l'intérieur de cette période de 6 mois et au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur doit en indiquer les motifs.

Tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein suppose une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité, à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, du service ou de l'équipe.

ART. 28.6 Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet, sous réserve de modalités spécifiques prévues par les accords de branche, d'entreprises ou d'établissements.

Ce principe d'égalité des droits concerne en particulier :

- la classification et la qualification ;
- l'ancienneté ;
- la formation professionnelle ;
- la représentation du personnel et les droits syndicaux ;
- la protection sociale ;
- la promotion professionnelle et l'évolution de carrière ;
- le repos hebdomadaire, les congés payés.

Il est rappelé que selon l'[article L. 3121-43 du code du travail](#), la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.

Par principe, l'aménagement et l'organisation du temps de travail s'effectuent sur la semaine, ce qui implique un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures de travail effectif visée à l'article 19.6.

Des aménagements à ce principe de décompte peuvent être prévus par accord collectif de travail dans les conditions fixées aux articles suivants.

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 4 semaines, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés en annexe, en cas d'absence d'interlocuteurs permettant de conclure un accord d'entreprise, ou en cas d'échec des négociations dans un délai de 10 semaines à compter de l'ouverture des négociations attesté par un procès-verbal de désaccord et après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'[article L. 2314-4 du code du travail](#), de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

L'organisation pluri-hebdomadaire du travail est mise en place par :

A. – Accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les formes légales.

Mise en œuvre

La négociation porte notamment sur :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ;
- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Si la période de référence est inférieure ou égale à 1 an, l'accord peut prévoir une limite hebdomadaire, supérieure à 35 heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré.

Ces heures supplémentaires n'entrent alors pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence.

L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée.

L'accord détermine les modalités de suivi du dispositif.

Publicité

L'accord d'entreprise ou d'établissement sera communiqué pour information aux institutions représentatives du personnel et copie anonymisée en sera adressée à la CPPNIC visée en article 7 de la convention collective.

B. – À défaut d'accord collectif, cette organisation pourra être mise en œuvre soit :

B1. – Sur décision de l'employeur sur une période de 9 semaines maximum, selon les modalités prévues par la loi.

Mise en œuvre

L'employeur établit le programme indicatif de la variation de la durée du travail. Ce programme est soumis pour avis, avant sa première mise en œuvre, aux représentants du personnel s'ils existent.

Les modifications du programme de la variation font également l'objet d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent.

L'employeur communique au moins une fois par an aux représentants du personnel s'ils existent, un bilan de la mise en œuvre du programme indicatif de la variation de la durée du travail.

Délai de prévenance

Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai minimum de 5 jours ouvrés avant la date à laquelle ce changement intervient.

Rémunération-lissage

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel. Elle est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

B2. – Par accès direct à l'accord type des entreprises de moins de 50 salariés annexé à la présente convention collective.

Dans le cadre d'une application directe par le chef d'entreprise, les modalités de mise en œuvre font l'objet par l'employeur d'une information écrite préalable à chaque salarié, 30 jours calendaires au moins avant la mise en application de l'accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel, il est recommandé aux chefs d'entreprise, sans préjudice de l'[article L. 2314-4 du code du travail](#), de prendre l'initiative d'organiser des élections professionnelles dans leur entreprise en vue de leur mise en place.

Période de référence

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures et dans la limite de 1 607 heures par an et par salarié, incluant la journée de solidarité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est obligatoirement fixé le 1^{er} d'un mois.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de cet horaire moyen se neutralisent sans donner lieu à majoration, à repos compensateur et à imputation sur le contingent d'heures supplémentaires.

Programmation indicative annuelle des variations d'horaires

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés au plus tard 15 jours calendaires avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et après consultation représentants du personnel, s'ils existent.

Un affichage indiquera le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans la période de référence, l'horaire de travail et sa répartition.

Délai de prévenance. – Modification de la programmation indicative

En cours de période, les représentants du personnel, s'ils existent, puis les salariés sont informés des changements de leur horaire, non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

À défaut de stipulations de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ce délai sera d'au moins 5 jours ouvrés.

Toutefois, ce délai pourra être réduit, en cas de contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise tels que notamment : panne machine, absence de personnel, commande exceptionnelle, et sur la nature desquelles l'employeur devra avoir consulté préalablement les représentants du personnel, s'ils existent, ou, à défaut, les salariés concernés.

En cas de réduction de ce délai, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée, déterminée soit par accord collectif, soit, à défaut d'accord collectif, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Modalité de suivi du compte d'heures

Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son compte d'heures par tout moyen écrit.

Au moins une fois par semestre, un bilan des périodes de hautes et de basses activités sera effectué par le chef d'entreprise et communiqué aux représentants du personnel, s'ils existent, ainsi qu'aux salariés concernés.

*(1) L'article 30.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-44 du code du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)*

Pour le personnel dont l'horaire fixe est supérieur ou égal à 35 heures hebdomadaires, des temps de repos compensent les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, afin d'obtenir un horaire moyen de 35 heures sur l'année.

Période d'acquisition des jours de repos

La période d'acquisition des jours de repos est une période de 12 mois consécutives au maximum dont le point de départ est obligatoirement le 1er du mois.

Prises des jours de repos

Les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos seront réparties dans le courant de l'année et fixées à l'avance, pour moitié au moins selon les souhaits des salariés et pour moitié au plus à l'initiative de l'employeur.

Si les nécessités de fonctionnement de l'entreprise imposent de modifier les dates fixées par l'employeur ou choisies par le salarié, pour la prise des journées ou demi-journées de repos, le salarié devra être informé de cette modification, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant un autre délai, au moins 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait sur la nature desquelles l'employeur doit avoir préalablement consulté les représentants du personnel s'ils existent.

Dans ce dernier cas, les salariés devront bénéficier d'une contrepartie financière ou en repos proportionnelle à la contrainte imposée qui sera fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de la période de référence concernée. Ils devront en conséquence être soldés à l'échéance de celle-ci.

À titre exceptionnel, et avec l'accord de l'employeur, ils pourront être reportés ou faire l'objet d'une compensation salariale.

Les jours de repos feront l'objet d'une régularisation en cas de départ en cours d'année ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

Rémunération et suivi des RTT

La prise des jours de repos n'aura pas d'incidence sur la rémunération mensualisée des salariés.

Les jours de repos sont rémunérés sur la base du maintien de salaire. Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de salaire ou sur tout outil de suivi en vigueur au sein de l'entreprise.

30.3.1. Répartition des horaires/ limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, par exemple pour les équipes de suppléance ou de travail à temps partiel :

- la durée journalière de travail effectif ne peut excéder 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures maximum pour le personnel d'entretien, en cas d'incident ou de travaux impliquant la mise ou la remise en état, la modification ou l'aménagement des matériels (à l'exception des modifications ou aménagements liés à des changements de fabrication), et exceptionnellement pour l'ensemble du personnel en cas de travaux urgents, par exemple liés à des problèmes de sécurité ou d'environnement ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ni excéder 44 heures par semaine. Elle pourra être portée à 46 heures pour tenir compte des spécificités du régime de marche ou d'une activité exceptionnelle, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent ;
- la durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

30.3.2. Régime des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

En cours d'année

Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation : le taux de majoration applicable est fonction de leur rang par rapport à la limite haute de modulation (non par rapport à la durée légale).

En fin d'année

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sous déduction des heures visées ci-dessus.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire, et, le cas échéant, à contrepartie sous forme de repos.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à information préalable des représentants du personnel s'ils existent.

Elles n'ouvrent pas droit à contrepartie en repos.

Les heures effectuées hors contingent tel que fixé à l'article 21.3 doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel s'ils existent.

Elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos selon les conditions fixées à l'article 21.2.2.

30.3.3. Rémunération mensuelle. – Lissage

La rémunération mensuelle des salariés, à laquelle est appliqué un régime de décompte du temps de travail sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen.

Si cette base est de 35 heures hebdomadaire, la rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur 151,67 heures.

30.3.4. Maladie, congés payés, et absences

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences d'origine légale ou conventionnelle, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne feront pas l'objet de récupération par les salariés concernés.

Toute absence conventionnellement ou légalement indemnisée sera rémunérée sur la base lissée du salaire, sous réserve du calcul minimum légal prévu par l'[article L. 3141-24 du code du travail](#), pour l'indemnité de congé payé.

Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Les absences en raison de la maladie et de l'accident du travail, survenues au cours du dernier mois de la période de référence annuelle, ne privent pas le salarié du bénéfice des heures supplémentaires effectuées préalablement.

30.3.5. Entrée ou sortie en cours de période de référence

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, l'employeur devra verser à la date d'effet de la rupture du contrat de travail, le complément éventuel de la rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Si le salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ ou mise à la retraite se font sur la base de la rémunération lissée.

30.3.6. Salariés sous contrat à durée déterminée et intérimaires

Le lissage de la rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée et des intérimaires ne peut se faire que si la durée du contrat ou de la mission permet d'assurer, compte tenu des périodes de hautes et de basses activités prévues, une durée hebdomadaire moyenne de travail au moins égale à la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement utilisateur.

Si tel n'est pas le cas, ce personnel est rémunéré en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées chaque semaine.

L'entreprise doit s'efforcer de limiter les cas de recours au personnel temporaire (CDD ou intérim), au remplacement de personnel absent et/ ou au surcroît exceptionnel d'activité.

30.3.7. Activité partielle

En cours de période de décompte

Lorsque en cours de période de référence (période de 12 mois), il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés concernés demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle ».

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des [articles R. 5122-1 et suivants du code du travail](#), l'employeur demandera l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

À la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur peut, dans les conditions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques « activité partielle » pour les heures non travaillées.

30.3.8. Congés payés

Conformément à l'[article L. 3141-10 du code du travail](#), l'entreprise peut, éventuellement, modifier le point de départ de la période de référence pour le calcul des congés payés, prévue à l'[article R. 3141-4 du code du travail](#), afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est calculé le nombre de jours de repos ou à la période de modulation annuelle du temps de travail.

Outre le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou le mois prévues par le code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir à des conventions de forfait sur l'année.

30.4.1. Dispositions générales

Salariés pouvant être concernés : [\(1\)](#)

– cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ; [\(1\)](#)

– non-cadres et cadres autonomes : [\(1\)](#)

– – cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production ...) ; [\(1\)](#)

– – salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori. [\(1\)](#)

Salariés non concernés :

– cadres dirigeants.

Cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

La classification d'un cadre dans cette catégorie ne peut s'opérer que s'il cumule les trois critères susmentionnés.

Un écrit confirmera cette qualité de cadre dirigeant.

Cette catégorie de cadres est exclue de la réglementation sur la durée du travail, et les présentes dispositions ne leur sont pas applicables.

Dans le cadre de l'application des dispositions du présent chapitre, chaque entreprise ou établissement positionnera son personnel « cadre » et « non cadre » en fonction de sa structure et de l'organisation des services, dans l'une des catégories précitées et ce à partir d'éléments objectifs découlant de la nature des fonctions, des responsabilités exercées et du degré d'autonomie rendant impossible la prédétermination de la durée du travail.

Si l'intéressé ne relève pas, vérification faite, d'une catégorie permettant le recours à la convention de forfait, le droit commun de la durée du temps de travail s'applique.

Mise en œuvre

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci).

Le recours aux conventions de forfait est justifié lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires ou lorsqu'il est impossible de déterminer à l'avance avec certitude le nombre d'heures de travail à effectuer.

Rémunération

Ces conventions ne peuvent conduire à léser financièrement les salariés, ceux-ci devant percevoir la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires, et pour une convention de forfait en jours, une rémunération en rapport avec les spécificités de leur mission et les modalités d'aménagement du temps de travail.

30.4.2. Forfait hebdomadaire ou mensuel en heures

Mise en œuvre

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

La convention individuelle de forfait est établie par écrit (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). La convention mentionnera notamment :

- la période de référence servant au calcul du forfait ;
- le nombre d'heures hebdomadaire, ou mensuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

Le paiement des heures supplémentaires est inclus dans la rémunération forfaitaire.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale au salaire minimum professionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Durée du travail

La durée de travail effectif ne pourra excéder 10 heures par jour, 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le nombre d'heures de travail effectif excédant la durée légale du travail doit être déterminé en tenant compte de la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

30.4.3. Forfait annuel en heures [\(2\)](#)

Salariés concernés :

- les salariés cadres intégrés à un atelier, un service, dont ils ne peuvent suivre l'horaire collectif ;
- les salariés non-cadres et cadres autonomes :
 - - cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés (exemple : responsable service entretien, responsable production ...) ;
 - - salariés itinérants non cadres : salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Mise en œuvre

Le nombre d'heures annuel est au maximum de 1 737 heures.

Le contrat de travail ou son avenant déterminera la période de référence servant au calcul du forfait.

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci) qui mentionnera notamment :

- le nombre d'heures annuel pour lequel il est conclu ;
- la rémunération afférente aux différentes catégories d'heures ;
- les modalités de paiement ou de compensation des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévu au forfait.

Rémunération

La rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum professionnel correspondant au coefficient de l'intéressé pour la durée légale, majoré des heures supplémentaires fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et comprises dans le forfait.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Si le temps de travail effectif sur lequel a été déterminée la rémunération forfaitaire a été dépassé, en accord avec l'employeur, les heures excédentaires donneront lieu à un temps de repos, ou à un avantage équivalent au nombre d'heures majorées.

Durée du travail

La durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

À titre exceptionnel, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales rappelées à l'alinéa précédent, à condition de définir les modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels, et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Chaque salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos journalier.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

Une règle de proratisation doit être retenue pour la convention de forfait qui débute en cours d'année.

À défaut de stipulation différente dans la convention de forfait, le départ de l'entreprise en cours d'année du salarié ne peut conduire au remboursement des heures supplémentaires qui n'auraient pas été réellement effectuées.

La convention de forfait doit également prévoir les conséquences des absences non prévues ayant un impact sur le volume d'heures supplémentaires, étant entendu que les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le nombre d'heures au-delà du plafond annuel d'heures de travail inscrit dans la convention.

30.4.4. Forfait annuel en jours [\(2\)](#)

Salariés concernés :

- les salariés cadres à partir du coefficient 355 de la classification conventionnelle, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne peut être fixé à l'avance et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;

– les salariés itinérants non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

Mise en œuvre

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties.

Le contrat de travail ou son avenant doit définir la fonction ou la mission qui justifie l'autonomie dont ils disposent pour remplir cette fonction ou exécuter cette mission, le nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération correspondante et les modalités de suivi.

Nombre de jours de travail

Le contrat de travail ou son avenant détermine le nombre de jours ainsi que la période de référence sur la base duquel le forfait est établi.

Ce nombre de jours travaillés ne peut excéder 216 pour 1 année complète de travail, incluant la journée de solidarité, une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours fériés chômés.

Dans le cas d'une période incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de la période de référence.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est calculé proportionnellement au temps restant à courir durant la période de référence.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Possibilité d'un forfait réduit

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, le forfait pourra être réduit et comporter un nombre de jours travaillé en deçà du nombre de jours annuels défini à l'article 30.4.4 ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié en forfait réduit est rémunéré au prorata du nombre de jours prévu par son forfait.

Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction de la durée du travail ainsi convenue.

Durée du travail

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1. À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'[article L. 3121-18 du code du travail](#) (10 heures/ jour) ;
2. Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et [L. 3121-22](#) du code du travail (48 heures/ semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) ;
3. À la durée légale hebdomadaire prévue à l'[article L. 3121-27 du code du travail](#) (35 heures/ semaine).

La pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie personnelle et professionnelle, et doit s'inscrire dans le respect des limites réglementaires prévues aux articles [L. 3131-1](#) (repos quotidien de 11 heures), [L. 3132-1](#) (6 jours maximum consécutifs de travail) et [L. 3121-2](#) (repos hebdomadaire de 24 heures) du code du travail.

L'effectivité du respect de ces durées minimales de repos implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés et du repos quotidien.

Modalité de suivi

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le nombre d'heures de repos quotidien, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Il est précisé dans ce contexte que les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

Jours de repos

La mise en œuvre d'un forfait annuel en jours a pour contrepartie l'acquisition de jours de repos par le salarié. Leur nombre varie d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés et du nombre de jours de congés pris sur la période annuelle considérée.

Le salarié et l'employeur se définissent en début d'année un calendrier prévisionnel de prise de repos, soit déterminent au fur et à mesure la prise de repos.

En cas de désaccord, chaque partie prend l'initiative de la moitié des jours de repos.

Renonciation à des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, par accord écrit avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, pour ces jours travaillés, qui ne peut être inférieure à 10 %.

Dans ce cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, ce nombre maximal est fixé à 230 jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés chômés et aux congés.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à 1 journée entière ou à une 1 demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, en précisant ce nombre.

Absences, entrée et sortie en cours d'année

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

Les absences non prévues et non récupérables, liées par exemple à la maladie, la maternité ou la paternité, ne peuvent avoir pour effet de réduire le nombre de jours de repos dus au salarié au-delà du plafond annuel de jours de travail inscrit dans la convention de forfait.

Suivi de la charge de travail. – Équilibre vie privée/ vie professionnelle. – Obligation de déconnexion

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié en forfait annuel en jours.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Les salariés concernés tiendront informés leurs responsables hiérarchiques des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, les salariés concernés ont la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur qui recevra les salariés dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui permettront de remédier à cette situation.

Ces mesures feront l'objet d'un suivi particulier.

D'autre part, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adopté par le salarié et/ ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur pourra organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an aux représentants du personnel, s'ils existent, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises.

Entretiens individuels

Afin de garantir le suivi de la charge de travail et veiller à la santé et la sécurité du salarié, l'employeur réalisera au minimum une fois par an un entretien de suivi avec le salarié concerné.

Celui-ci doit recevoir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien.

L'employeur peut aussi organiser un rendez-vous spécifique avec le salarié s'il constate une situation anormale provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Au cours de cet entretien le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des jours de repos non pris et l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que la possibilité dont il dispose de remettre en cause, le cas échéant, la convention de forfait qui lui est applicable.

Au regard des constats effectués, des mesures de prévention et de règlements des difficultés seront arrêtées entre le salarié et l'employeur et consignées dans le compte rendu d'entretien.

L'utilisation des outils informatiques mis à disposition des salariés doit respecter la vie personnelle de chacun, et ne doit pas générer une obligation implicite d'utilisation pendant les temps privés.

Par conséquent, il est rappelé que chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion des outils informatiques mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de ses temps de travail (les soirs, les week-ends et jours fériés ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail).

L'usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des temps de travail doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.

Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, il est précisé que le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail.

(1) Le paragraphe « Salariés pouvant être concernés » de l'article 30.4.1 est étendu sous réserve de la conclusion d'un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours et en heures dans le respect des articles L. 3121-58 et L. 3121-56, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) Les articles 30.4.3 et 30.4.4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions du 2° et du 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(3) En l'absence de stipulations prévues au 3° du II de l'article L. 3121-64, le paragraphe « Droit à la déconnexion » de l'article 30.4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions du II de l'article L. 3121-65 du code du travail qui prévoit la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

**ART.
31**

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence continue ou non pendant lequel l'intéressé, lié par un contrat de travail, a été occupé dans cette entreprise, ou dans les différents établissements de cette entreprise, ou dans les différentes entreprises d'un groupe, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci, ou celui-ci.

La durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans les 3 mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement ;
- le départ volontaire.

L'indemnité de licenciement et la durée du préavis seront calculées en fonction du temps de présence déterminé par le dernier contrat.

Sont assimilés comme temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires (réservistes) ;
- les accidents du travail, maladie professionnelle, maladie dans la limite de 3 ans ;
- le congé maternité et d'adoption ;
- les congés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la période de chômage sans rupture du contrat de travail ;
- le congé parental d'éducation (comptant pour la moitié de la période) ;
- le congé paternité ;
- le congé de solidarité internationale ;
- le congé de solidarité familiale ;
- le compte personnel de formation, congé de formation économique, sociale et syndicale, congé de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse ;
- les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, ainsi que les autorisations d'absence accordées par l'employeur aux salariés devant assister à des réunions d'organismes professionnels ou des réunions paritaires prévues par voies réglementaires et conventionnelles.

(1) L'article 31 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-19, L. 3142-91, L. 1225-65, L. 1225-65-1, L. 3142-21, L. 3142-82, L. 6322-13, L. 6322-46, et L. 6322-61 du code du travail qui listent d'autres périodes qui doivent être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART. 32. Tout ouvrier ou employé ou agent de maîtrise, ayant 3 ans et plus d'ancienneté, bénéficiera d'une prime d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie dans les conditions déterminées par l'article 31 de la convention collective.

La prime d'ancienneté est de :

- 2 % pour 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 4 % pour 6 à 8 ans d'ancienneté ;
- 6 % pour 9 ans d'ancienneté et plus.

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire minimum professionnel de l'intéressé et s'ajoutent au salaire réel.

La prime d'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'heures travaillées ou indemnisées au titre de la convention collective ou des dispositions légales en vigueur, toute heure étant comptée au taux normal sans majoration pour les heures effectuées au-delà du temps légal.

Le montant de la prime d'ancienneté devra figurer séparément sur le bulletin de paie.

ART. 33. Les salaires minima professionnels pour chaque catégorie de salariés sont précisés dans les avenants et annexes particulières de la présente convention ; ils feront l'objet d'une négociation annuelle.

Ouvriers, employés et agents de maîtrise

Les salaires minima professionnels comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de vacances ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Cadres

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une période de 12 mois, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année, incluant la journée de solidarité.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Égalité de traitement

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les différents éléments composant la rémunération devront être établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les salariés de moins de 18 ans (hors contrat en alternance) ne subiront aucun abattement de salaire dû à leur âge.

ART. 34. À l'occasion du paiement de la rémunération, l'employeur remettra un bulletin de paie, sous forme papier ou électronique, comportant les différentes mentions légales en vigueur.

L'employeur qui décide de procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique informe le salarié par tout moyen conférant date certaine, 1 mois avant la première émission du bulletin de paie sous forme électronique ou au moment de l'embauche, de son droit de s'opposer à l'émission du bulletin de paie sous forme électronique.

Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment, préalablement ou postérieurement à la première émission d'un bulletin de paie sous forme électronique en notifiant son opposition à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

La demande du salarié prend effet dans les meilleurs délais et au plus tard 3 mois suivant la notification.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

ART. 35 En cas de réduction de l'horaire hebdomadaire de travail au-dessous de 35 heures, donnant lieu au versement des indemnités légales d'activité partielle, une indemnité complémentaire sera payée par l'employeur aux salariés d'après les modalités de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, de la loi du 14 juin 2013 et ses décrets d'application.

Activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail

Les conditions de recours à l'activité partielle dans le cadre d'une modulation du temps de travail sont fixées en article 30.3.7 de la convention collective.

ART. 36 Les conditions de travail des femmes enceintes et les congés de maternité sont régis par la législation en vigueur.

Indemnisation

L'indemnisation de la maternité est réglée conformément à la loi.

Adaptation de l'horaire de travail

À partir du 5^e mois de grossesse les femmes enceintes auront la faculté d'adapter leurs horaires de travail dans la limite de 10 minutes par jour, avec maintien de la rémunération.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles seraient convoquées pendant les heures de travail sera payé comme temps de travail effectif sur justifications.

À compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée de 1 an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi.

Non-discrimination

Il est rappelé que nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

ART. 37 Afin d'assurer la continuité de services, en cas de maladie ou d'accident, l'intéressé avertit sans délai l'entreprise de son incapacité et doit fournir dans les 48 heures, sauf accord contraire avec la direction, une justification médicale prévoyant la durée de l'arrêt de travail pouvant donner lieu à contre-visite.

ART. 38 En cas d'accident du travail ou d'accident de trajet, même bénin, l'intéressé doit en avvertir dans les 24 heures la direction et fournir une justification médicale d'une éventuelle incapacité de travail.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

À l'issue des périodes de suspension définies à l'[article L. 1226-7 du code du travail](#), le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, sauf dans les situations mentionnées à l'[article L. 1226-10 du code du travail](#).

Si un salarié n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions ci-dessous mais l'acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir (c'est-à-dire que cette période sera calculée comme si l'absence avait été indemnisée en application des dispositions ci-dessous à compter du début de l'arrêt).

Arrêts de travail successifs

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie ou accident et la durée de chacune d'elles, la durée de l'indemnisation en pourcentage du salaire brut, plafonné à 100 % du salaire net avant impôt, sous réserve de présentation de justificatifs médicaux, ne pourra excéder la durée maximale résultant des dispositions ci-dessous :

Non-cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (SOUS DÉDUCTION DES IJSS)
Accident du travail	0	90 jours
Maladies/accidents	2 à 3 ans	30 jours
	Au-delà de 3 ans	90 jours

Cadres

	Ancienneté	Maintien du salaire brut à 90 % (SOUS DÉDUCTION DES IJSS)
Accident du travail	1 an	90 jours
Maladies/accidents	1 an	90 jours

Sous réserve des dispositions légales applicables pour les maladies professionnelles et les accidents du travail, la garantie de ressources due au titre de la maladie est versée par l'employeur à compter du :

- 2e jour de l'arrêt de travail pour une première absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 3e jour de l'arrêt de travail pour une deuxième absence sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 4e jour de l'arrêt de travail pour une troisième absence sur une période de 12 mois consécutifs.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'hospitalisation ou en cas d'actes chirurgicaux.

Versement des indemnités

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le salarié toucherait soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par le salarié lui-même et constituée par ses seuls versements.

Étant entendu que le cumul des IJSS et du complément employeur ne pourra excéder 100 % du salaire net de l'intéressé.

Les sommes touchées par le salarié et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par le salarié.

Ces dispositions ne pourront avoir pour effet de réduire les droits des intéressés tant en matière de congés payés que de retraite et, à cet effet, ce sont les appointements garantis par les présentes dispositions qui sont à prendre en considération.

La somme due au salarié en application des précédentes dispositions devra lui être versée en même temps que la paie mensuelle.

Au cas où cette somme ne pourrait être calculée exactement en temps utile, une avance d'un montant approché sera réglée avec la paie mensuelle.

(1) L'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail, relatifs au délai d'indemnisation en cas d'arrêt de travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

**ART.
40**

Si un salarié reconnu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée accepte une proposition de reclassement, dans les conditions prévues aux articles [L. 1226-2](#) et [L. 1226-10](#) du code du travail, l'employeur lui assurera le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la modification prend effet.

De plus, si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire au moins égale à 5 % et s'il compte au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu supra et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive fixée en pourcentage de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3e et 4e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5e et 6e mois suivants : 40 %.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, une indemnité de congédiement sera réglée et calculée en temps sur la base de son ancienneté à la date de la modification du contrat de travail, et en valeur, sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire ; l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position dans les cadres (indemnisation maladie, congés d'ancienneté, et autres avantages issus du statut conventionnel « cadre »).

Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat.

À l'issue de cette période son salaire sera celui correspondant au nouveau poste occupé.

**ART.
41**

Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

ART.
42

Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des représentants du personnel s'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, voire sur ses capacités à suivre une formation le préparant à occuper le poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations, formation ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

En application de l'[article D. 433-2 du code de la sécurité sociale](#), le salarié peut demander en cours de procédure le bénéfice d'indemnités temporaires d'inaptitude, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par la loi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues par la loi, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel.

Dans cette hypothèse, la rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi qu'à une indemnité spéciale égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur à la condition expresse qu'il établisse que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

ART.
43

Il est prévu une garantie prévoyance conventionnelle par accord spécifique ([avenant n° 130 du 28 juin 2004](#) modifié par l'[avenant n° 1 du 13 janvier 2011](#), l'[avenant n° 2 du 28 juin 2016](#) et l'[avenant n° 3 du 17 avril 2019](#)).

ART.
44

Il est prévu une garantie mutuelle-frais de santé conventionnelle par accord spécifique ([avenant n° 152 du 5 octobre 2015](#) modifié par l'[avenant n° 1 du 15 novembre 2017](#)).

(1) L'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, relatives aux organismes habilités à distribuer des contrats collectifs de protection sociale, et de la décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 du Conseil constitutionnel, relative au libre choix de l'employeur pour l'organisation de la couverture des salariés en matière de protection sociale complémentaire.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

ART.
45

La période de référence pour le calcul des congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Conformément à l'[article L. 3141-10 du code du travail](#), un accord d'entreprise peut modifier le point de départ de cette période de référence afin de la faire coïncider avec la période sur laquelle est appréciée la durée du travail, en application des dispositions des articles 29 et 30 de la convention collective.

ART.
45.1

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle résulte des [articles L. 3141-1 et suivants du code du travail](#), sous réserve des dispositions plus favorables prévues ci-dessous :

a) Le salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail ou moins selon la répartition de l'horaire de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

b) Sont assimilés à un temps de travail effectif en vue du calcul de la durée du congé principal et des congés supplémentaires éventuels, les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions de l'[article L. 3141-5 du code du travail](#) :

- les périodes de congés payés ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévus par les articles [L. 3121-30](#), [L. 3121-33](#) et [L. 3121-28](#) du code du travail ;
- les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'[article L. 3121-44 du code du travail](#) ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'appel de préparation à la défense ([art. L. 3192-46 du code du travail](#)) et de réserve opérationnelle ([art. L. 3142-91 du code du travail](#)).

Ou d'autres textes légaux, notamment :

- les absences des salariées enceintes pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, ainsi que les absences de leur conjoint salarié ou de la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle, dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes des congés non rémunérés accordées aux salariés pour leur permettre de suivre des stages de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 2145-10 du code du travail) ;
- les périodes de congés accordées aux salariés pour suivre des stages de formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente ou pour préparer ou passer un examen ;
- les périodes de congés non rémunérés accordés aux salariés en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ([art. L. 3142-55 du code du travail](#)) ;
- les congés des salariés candidats à un mandat parlementaire ou local ([art. L. 3142-82 du code du travail](#)) ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leur fonction ([art. L. 1442-6 du code du travail](#)) ;
- le temps passé par les salariés qui exercent des fonctions de défenseur syndical devant les juridictions prud'homales, de conseiller du salarié, dans les conditions prévues par la loi.

D'autre part :

- les périodes militaires de réserve ;
- la maladie des ouvriers, des employés et des agents de maîtrise, ayant plus de 2 ans d'ancienneté, dans la limite d'une durée totale de 90 jours correspondant à la garantie conventionnelle de versement de compléments par l'employeur ;
- la maladie des cadres, dans la limite de 12 mois consécutifs ;
- les absences prévues à l'article 9 des dispositions générales « Exercice du droit syndical » ;
- les périodes d'activité partielle ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- le temps passé pour la gestion paritaire des organismes de sécurité sociale, Pôle emploi et de caisses de retraite.

c) Les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur, n'entraînent aucune réduction des droits à congés payés.

ART.
45.2

L'indemnisation afférente au congé fixé au premier paragraphe ci-dessus est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée, il est tenu compte de l'indemnité des congés payés de l'année précédente et les périodes assimilées à un temps de travail par l'[article L. 3141-5 du code du travail](#) sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Toutefois, l'indemnité ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler : cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et de la durée du travail effectif dans l'établissement.

ART.
45.3

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité dans le secteur privé ou public, ainsi que de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, de la durée de leurs services chez l'employeur, de leur activité chez un ou plusieurs employeurs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

ART.
45.4

Le congé payé principal ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié *ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement* [\(1\)](#).

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, après accord individuel du salarié.

Conformément à l'[article L. 3141-19 du code du travail](#), les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

(1) Au 2nd alinéa de l'article 45.4, les termes « ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail, d'ordre public, qui prévoit que le fractionnement du congé ne peut s'opérer qu'avec l'accord du salarié.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Congés d'ancienneté non-cadres

Les intéressés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire, soit d'une indemnité compensatrice correspondante. Ces dispositions sont portées à 2 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnisation de ces jours de congés supplémentaires se calcule sur la même base que le congé principal.

Congés d'ancienneté cadres

Les cadres ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise au cours de la période d'acquisition des congés payés bénéficieront, en accord avec l'employeur soit de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante.

Ces dispositions seront portées à 4 jours après 5 ans d'ancienneté.

Congés payés des salariés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Congés payés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Jours fériés légaux survenant à l'intérieur des congés

Lorsque 1 jour de fête légale coïncide avec 1 jour ouvrable pendant les congés, il a pour effet de prolonger l'absence totale du salarié de 1 journée qui sera payée conformément à l'article 25 de la présente convention.

Rappel pendant les congés payés

Dans le cas exceptionnel où le salarié serait rappelé de congé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Sans condition d'ancienneté, tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire de Pacs et du concubin : 3 jours ;
- décès des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Ces jours doivent correspondre à des jours où l'intéressé aurait normalement travaillé dans l'entreprise s'il n'avait pas bénéficié des congés ci-dessus. Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus, pourra obtenir un congé payé ou un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé exceptionnel afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par le mariage ou le décès ci-dessus.

La durée du congé paternité est de 11 jours calendaires (18 jours calendaires en cas de naissance multiples).

Indemnisation

Ce congé sera indemnisé dans les conditions prévues par la loi.

Tout salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans la même entreprise, bénéficiera par année civile, d'un maximum de 2 jours de congés et ce, quel que soit le nombre d'enfants à charge, pour toute absence justifiée par la maladie d'un enfant de moins de 12 ans à la date du certificat médical exigeant la présence du parent nommément désigné.

Ce congé sera rémunéré sur la base de 100 % du salaire brut.

Dans l'hypothèse où les parents seraient tous deux salariés de la même entreprise, ce droit à congé rémunéré sera accordé à l'un ou à l'autre sans dépasser en cumul le nombre de jours mentionnés ci-dessus.

Les salariées qui bénéficient des dispositions de l'ancien article 34 (point 7) abrogé par l'[avenant n° 149 du 4 février 2013](#) ne pourront se prévaloir des dispositions susmentionnées.

En aucun cas le père ne pourra bénéficier des dispositions prévues à l'article susmentionné si la mère bénéficie des dispositions prévues à l'ancien article 34 (point 7).

Si le salarié a moins de 1 an d'ancienneté ou après épuisement des droits conventionnels évoqués ci-dessus, le salarié pourra bénéficier d'un congé non rémunéré dans les termes et conditions prévus à l'[article L. 1225-61 du code du travail](#), à savoir :

– indépendamment des présentes dispositions conventionnelles, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'[article L. 513-1 du code de la sécurité sociale](#) ;

– la durée de ce congé légal est de 3 jours par an. Elle sera toutefois portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'intéressé assume la charge de 3 enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Conformément aux [dispositions des articles L. 3142-83 et suivants du code du travail](#), le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est, sur sa demande, suspendu jusqu'à l'expiration de son mandat, s'il justifie d'une ancienneté minimale de 1 année chez l'employeur à la date de son entrée en fonction.

La suspension du contrat de travail prend effet 15 jours après la notification qui en est faite à l'employeur, à la diligence du salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ([art. D. 3142-59 du code du travail](#)).

À l'expiration de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi, ou un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente, dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur de son intention de reprendre cet emploi.

Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant l'exercice de son mandat.

Il bénéficie, en tant que de besoin, d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque le mandat a été renouvelé, sauf si la durée de la suspension a été, pour quelque cause que ce soit, inférieure à 5 ans.

Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus lorsque le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat est élu dans l'autre de ces deux assemblées.

Le salarié membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat qui sollicite sa réembauche à l'expiration du ou des mandats renouvelés adresse à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception au plus tard dans les 2 mois qui suivent l'expiration de son mandat.

Le salarié bénéficie alors pendant 1 an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre. En cas de réemploi, l'employeur lui accorde le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans les conditions prévues aux articles [L. 2123-9](#), [L. 3123-7](#) et [L. 4135-7](#) du code général des collectivités territoriales, les maires, adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui, pour l'exercice de leur mandat, ont cessé d'exercer leur activité professionnelle, bénéficient, s'ils sont salariés, des dispositions des articles L. 3142-83 à L. 3142-87 du code du travail relatives aux droits des salariés élus membres de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Les licenciements des salariés sont soumis aux prescriptions suivantes et doivent, dans tous les cas, faire l'objet d'une notification écrite par l'employeur.

Phase préalable

Avant toute éventuelle mesure de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant. Il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La convocation sera adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en mains propres, en indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

À défaut d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur, conformément à l'[article L. 1232-4 du code du travail](#). La mention de cette faculté doit être faite dans la lettre de convocation qui précisera où la liste des conseillers peut être consultée.

L'entretien sera fixé au plus tôt 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps voulu à l'entretien.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué à l'entretien préalable devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

L'entretien préalable pourra être tenu, en cas d'arrêt de travail, pendant les heures de sortie autorisée.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos ni avec une période de congés payés ou d'absences autorisées.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Notification du licenciement

Conformément aux dispositions de l'[article L. 1232-6 du code du travail](#), la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement ne pourra être expédiée par l'employeur moins de 2 jours ouvrables après la date à laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien.

La lettre recommandée de notification de licenciement devra préciser le ou les motifs du licenciement, conformément à l'article L. 1232-6 du code du travail.

Décompte des délais

Que le délai soit franc ou non, le jour durant lequel est accompli l'acte qui fait courir le délai ne compte pas.

C'est ainsi que le jour de première présentation de la lettre de convocation à l'entretien préalable, le jour de l'entretien préalable et le jour d'envoi de la lettre de licenciement ne sont pas comptés dans ces délais.

Lorsque le dernier jour d'un délai coïncide avec un jour férié ou chômé, un samedi ou un dimanche, ledit délai sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit.

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement ouvrant droit à indemnité, celle-ci sera calculée conformément aux dispositions conventionnelles propres à chaque statut.

Le licenciement pour motif économique devra être effectué conformément à la législation en vigueur.

Seules les absences notifiées dans le délai prévu en article 37 et dûment justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où l'absence imposerait le remplacement définitif de l'intéressé la procédure de licenciement serait alors mise en œuvre.

Si le licenciement s'avère nécessaire, l'employeur ne s'y résoudra qu'après avoir examiné avec la plus grande attention la situation de l'intéressé.

Les indemnités de préavis (déduction faite des éventuelles indemnités journalières de sécurité sociale et des indemnités complémentaires de prévoyance) et éventuellement de congédiement restent dues.

Pendant 6 mois à partir de la date de sa guérison constatée par certificat médical, notifiée à l'employeur, le salarié licencié dans les conditions prévues aux deux paragraphes précédents bénéficie d'une priorité de réembauchage pour un poste disponible pouvant lui convenir au point de vue professionnel et médical.

Cette priorité cesse si l'intéressé a refusé, au cours de ce délai, la première offre de réembauche.

ART.
49.4

Le contrat de travail pourra faire l'objet, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'une rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie, dans les conditions fixées par la loi.

ART.
49.5

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée résultant d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à son contrat de travail.

Elle devra obligatoirement être notifiée à l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre.

La durée ainsi que les modalités du préavis de démission sont fixées en article 50 de la convention collective.

ART.
49.6

Le départ à la retraite s'entend du départ volontaire du salarié pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Dans les deux cas, les conditions de rupture du contrat de travail seront déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Une indemnité sera versée dans les conditions prévues par l'article 52 de la convention collective.

ART.
50

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou faute lourde caractérisée, la durée du préavis sera la suivante :

– ouvriers – employés :

1. En cas de démission :

— 1 mois, quelle que soit l'ancienneté.

2. En cas de licenciement :

— ancienneté inférieure à 2 ans : 1 mois ;

— ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois ;

– agents de maîtrise : préavis réciproque de 2 mois ;

– cadres :

— préavis réciproque de 3 mois pour les cadres de coefficients 355 à 700 ;

— la durée du préavis réciproque pour les cadres « hors classification » pourra être fixée par accords particuliers.

Dispense de préavis

En cas de licenciement, quand un salarié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondante.

Cette autorisation lui sera accordée, sauf dans le cas où son maintien en place est jugé indispensable pour la bonne marche de l'entreprise.

Notification de la rupture du contrat de travail

L'employeur ou le salarié devra notifier la résiliation du contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge qui fixe ainsi le point de départ du préavis.

La rupture du contrat de travail par démission ou par licenciement signifiée pendant une période de congé du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Heures pour rechercher un emploi en cas de licenciement

Pendant la période de préavis effectué, une autorisation d'absence pour recherche d'emploi pourra être accordée dans les conditions suivantes :

– ouvriers : 2 heures par jour, plafonnées à 50 heures ;

– employés : 2 heures par jour dans la limite de 1 mois ;

– agent de maîtrise : 2 heures par jour dans la limite de 60 heures ;

– cadres : 2 heures par jour dans la limite du préavis.

Ces heures seront fixées après entente avec la direction de façon telle que la marche régulière du service auquel il appartient n'en soit pas affectée.

Elles pourront, si les parties y consentent, être groupées par journée ou demi-journées au cours du préavis ou bloquées juste avant la fin du préavis.

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée, en dehors de toute faute grave ou faute lourde, à tout salarié licencié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Cette indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié acquise à la fin du préavis qu'il soit effectué ou non.

Montant de l'indemnité [\(1\)](#)

– ouvriers – employés – agents de maîtrise :

– – 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;

– – 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;

– cadres :

– – par année de présence pour la tranche comprise entre 8 mois et 5 ans d'ancienneté : 0,25 mois ;

– – par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 0,30 mois ;

– – par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 0,40 mois ;

– – par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 0,50 mois.

L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois

Les mois accomplis au-delà des années pleines sont pris en compte pro rata temporis pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Assiette de calcul du salaire de référence

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse :

– soit le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédents le licenciement ;

– soit le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

En cas d'absence ayant entraîné une modification de la rémunération pendant la période de référence, l'indemnité de licenciement est calculée à partir du salaire reconstitué sur la base du salaire mensuel habituel.

Lorsque le salarié a été occupé à temps plein et à temps partiel, une proportionnalité s'établit en fonction de la durée respective de l'emploi à temps complet et à temps partiel.

(1) A l'article 51.1, le paragraphe relatif au montant de l'indemnité de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Agents de maîtrise. – Cadres

En cas de licenciement pour motif économique lié à la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité à la suite d'un rapprochement d'entreprises, les cadres et agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus bénéficieront d'une majoration de leurs indemnités de licenciement de 20 %.

ART.
52.1

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite aura droit à une indemnité fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, à :

- 1 demi-mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

En aucun cas cette indemnité ne pourra se cumuler avec l'indemnité de licenciement ni avec l'indemnité de mise à la retraite.

ART.
52.2

En cas de mise à la retraite, dans les conditions prévues par la loi, d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'[article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#), ce dernier aura droit à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévu à l'[article L. 1234-9 du code du travail](#).

ART.
53

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successifs occupés, avec référence aux niveaux, échelons et emplois de la classification professionnelle annexée à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, les droits éventuels du salarié au maintien temporaire gratuit de sa couverture santé, les lieu et date de délivrance ainsi que la signature de l'employeur.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire. Le certificat de travail est quérable ou portable par pli recommandé.

Demande d'extension. – Dépôt à la direction départementale du travail

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 166 du 12 mars 2025 relatif aux salaires minima au 1er mai 2025

ART.

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

ART.

À compter du 1er mai 2025 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,61	2 822,58 €
315	17,03	2 582,94 €
290	15,90	2 411,55 €
275	15,23	2 309,93 €
260	14,52	2 202,25 €
240	13,88	2 105,18 €
220	13,05	1 979,29 €
210	12,67	1 921,66 €
200	12,44	1 886,77 €
195	12,37	1 876,16 €
190	12,28	1 862,51 €
185	12,21	1 851,89 €
180	12,14	1 841,27 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

ART.

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération 1er mai 2025	Rémunération mensuelle minimale
700	66 053 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
600	56 980 €	
510	48 796 €	
470	45 142 €	
410	39 707 €	
355	34 696 €	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :
– des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
– les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

ART.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

SECTION 3

Avenant : Avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, le présent accord permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi au moyen d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en vue de son homologation, après consultation du comité social et économique s'il existe, précisant les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect de ses stipulations.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur mentionne :

- 1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité.
- 2° Les activités et les catégories de salariés concernés auxquelles s'applique le dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi.
- 3° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée de l'application de l'activité réduite.
- 4° La date de début et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi est sollicité, sans rétroactivité possible.
- 5° Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés.
- 6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.
- 7° Les efforts pouvant être consentis par les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires. Ces efforts seront proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.
- 8° Les modalités d'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

ART. 2

ART. 2.1

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire de manière durable son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique, s'il existe, lors de la consultation visée en article 1er.

ART. 2.2

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et salariés auxquels s'appliquent le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

L'ensemble des salariés a vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou les modalités d'organisation de leur temps de travail.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral élaboré par l'entreprise détaillera les catégories de salariés auquel ce dispositif s'appliquera.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite de longue durée par entreprise ou partie d'entreprise, établissement ou partie d'établissement, telle qu'une unité de production, un atelier, un service.

Les entreprises veilleront à ce que le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi puisse être effectué de manière équitablement répartie entre les salariés du périmètre concerné.

Le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'[article L. 5112-1 du code du travail](#).

(1) Article étendu sous réserve du respect des 2e et 3e alinéas de l'article L. 5122-1 du code du travail, prévoyant un traitement collectif et égalitaire des salariés relevant d'un même périmètre, et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

(Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)

ART.
2.3

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

La réduction de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement recourant au présent accord ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail.

Son application peut conduire à la suspension temporaire d'activité.

Toutefois, dans des cas exceptionnels justifiés par une situation particulière de l'entreprise ou de l'établissement précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent, et sur décision de l'autorité administrative, le seuil de 40 % de la réduction de la durée du travail pourra être augmentée sans toutefois être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

Cette réduction est déterminée par le document unilatéral élaboré par l'employeur ou par l'accord d'entreprise, et s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi prévue, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non sur une période de 36 mois.

La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et le cas échéant, les objectifs des salariés sous convention de forfait en jours soient adaptés au fait de la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi.

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, ou en cas de modification de l'horaire d'activité réduite initialement prévu, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum, ce délai s'entendant hors jours de week-end.

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite pour le maintien en emploi.

Conformément aux dispositions du [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#), le salarié placé en activité réduite pour le maintien en emploi reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au [II de l'article L. 3141-24 du code du travail](#).

Ce montant sera ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La base de calcul de l'indemnité horaire est la même que celle de l'indemnité de congés payés versée au salarié au titre du maintien de salaire.

Il en résulte, qu'en principe, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail du salarié sont à inclure.

En revanche, sont à exclure de cette assiette toutes les sommes :

- qui ne sont pas versées en contrepartie du travail individuel du salarié (par exemple : prime globale sur l'activité de l'entreprise, sans prise en compte de l'activité du salarié) ;
- rémunérant à la fois le travail et les congés payés (par exemple : prime de 13e mois, prime de vacances, etc.) ;
- versées au titre d'un risque exceptionnel ;
- présentant le caractère de frais professionnels.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variable, cette rémunération brute tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement dans le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Conformément à l'[article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#), le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'[article L. 5122-1 du code du travail](#), pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code (cf. difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, de sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel, de transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou encore, de toute autre circonstance de caractère exceptionnel).

Les périodes de recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

En cas de départ à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite sera calculée sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas été placé sous ce régime.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence.

(Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)

ART.
2.5

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière d'emploi.

Ces engagements s'appuient sur le diagnostic, présenté en comité social et économique, s'il existe, portant sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et ses perspectives d'activité.

Les engagements en matière de maintien de l'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'établissement ou de l'entreprise.

Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, etc.) si elle précise ce niveau dans le document de demande d'activité réduite.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie en article 2.7.

Les salariés ne peuvent être licenciés pour motif économique durant la période d'application du dispositif et jusqu'à 1 mois après cette période.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'[article L. 1233-3 du code du travail](#).

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

(Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)

ART.
2.6

Le document unilatéral élaboré par l'employeur ou l'accord d'entreprise détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements pris par l'employeur en matière de formation professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles.

Il s'agit notamment de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser les parcours professionnels et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre en particulier aux défis technologiques et environnementaux.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences OPCO 2i et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres ...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'[article L. 6332-1-3, 3° du code du travail](#).

La rémunération des salariés en formation sera maintenue à 100 % du salaire brut qui aurait été perçu par les intéressés s'ils avaient continué à travailler, déduction faite le cas échéant des allocations perçues au titre de l'activité partielle.

Dans le cas d'un refus de prise en charge de la formation par le biais du FNE-Formation, et si l'entreprise souhaite maintenir celle-ci, le financement des coûts de formation sera assuré par l'entreprise.

ART.
2.8

Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite pour le maintien en emploi et de suivi des engagements fixés par le document homologué.

L'employeur fournit chaque mois au comité social et économique, ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, s'ils existent, les informations anonymisées suivantes :

- périmètre des activités et salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ;
- suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- perspectives de reprise de l'activité.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée en article 3. L'employeur adresse à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du comité social et économique, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi.

Les entreprises bénéficiaires d'un accord d'homologation devront faire parvenir par voie dématérialisée à l'adresse suivante : cppni.cartonnage@cap-fede.fr, un exemplaire du document unilatéral élaboré par l'employeur soumis à homologation au secrétariat de la CPPNI de la branche du cartonnage et des articles de papeterie pour permettre le suivi et le bilan du présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article 7 ci-après.

ART.
3

Le document unilatéral élaboré par l'employeur est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'[article R. 5122-26 du code du travail](#).

Le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, lorsqu'il existe ; à défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif ; la convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique, lorsqu'il existe.

ART.
6

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux [articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#). Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 4 janvier 2021 - art. 1)

ART.
7

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord.

Pour ce faire, la CPPNI disposera des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur soumis à homologation dans le cadre du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. La CPPNI examine ce point au moins une fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Le bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux pourra conduire la CPPNI à proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 6 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

ART. 8 En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#), dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

En conséquence, le présent accord s'applique de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

ART. 9 En application des dispositions des articles [L. 2241-8](#) et [L. 2241-17](#) du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

ART. 10 Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

ART. 4 Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

ART. 5 Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et couvre l'ensemble des documents élaborés en application de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020, et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et pour la durée de leur application, soit jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

Il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 2.7 Le document unilatéral élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite pour le maintien en emploi. La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, au cours des quarante-huit derniers mois consécutifs. [\(1\)](#)

Le document unilatéral élaboré par l'employeur peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document, et pourra être engagée après la date du 31 décembre 2022, dans les conditions prévues par le présent avenant et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'il soit interprété comme modifiant également la période d'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail prévue par le paragraphe 5 de l'article 2.7 de l'avenant 159 du 16 novembre 2020.

(Arrêté du 11 janvier 2023 - art. 1)

ART.

Face à l'ampleur inédite de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », et aux risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche du cartonnage et des articles de papeterie, les entreprises se sont adaptées en recourant aux différents dispositifs exceptionnellement mis en place par les pouvoirs publics, notamment au dispositif d'activité partielle, cette mesure ayant permis de limiter dans un premier temps les effets sur l'emploi des baisses de commandes et de charges d'activité des entreprises de la branche.

Un premier bilan de l'activité des 6 derniers mois écoulés fait apparaître une situation économique contrastée selon les groupes de spécialités et leur typologie de clientèle, mais reflète d'une baisse globale de l'activité de notre secteur de l'ordre de - 20 % et un ralentissement de l'activité dans les prochains mois supérieur à - 10 %.

Les spécialités du recouvert (boîtes montées) très dépendantes de la parfumerie et des alcools et spiritueux vendus en boutiques d'aéroport subissent une baisse d'activité de l'ordre de - 30 %, et ce tant que le transport aérien ne reprendra pas.

Les spécialistes du tube (mandrins) très dépendants de l'industrie papetière et du film plastique d'emballage paquets et palettes subissent une baisse de marché de l'ordre de - 15 %.

Dans ces 2 secteurs, des dépôts de bilan ainsi que des fermetures d'établissements sont en cours.

Les spécialistes de l'ondulé dépendants de l'activité industrielle dans son ensemble, voient une chute de leur activité supérieure à - 10 %.

Les industriels des articles de papeterie concernés par les fournitures de bureau (enveloppes, classement, façonnés divers), pénalisés par le recours au télétravail, voient leur activité chuter de - 15 % à - 20 %.

Les effets de la crise s'annoncent pérennes au cours de prochains mois, les perspectives d'activité demeurant très préoccupantes, avec, au mieux, un retour à une activité normale d'ici 2 ans.

L'impact social de cette crise pourrait s'avérer majeur sur l'emploi de la branche, en empêchant la création ou menaçant de destruction plusieurs milliers d'emplois, soit 10 % des emplois actuels si aucune mesure nouvelle d'accompagnement et de soutien aux entreprises n'était mise en œuvre.

Ce constat ainsi que les prévisions économiques et sociales qui en découlent ont amené les partenaires sociaux de la branche à se concerter afin de convenir des conditions de mobilisation du dispositif temporaire d'activité réduite pour le maintien en emploi visé par [l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Ce nouveau dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », permet à des entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent donc, par le présent accord, des modalités de recours par les entreprises de la branche du cartonnage et des articles de papeterie au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi, en application des dispositions de l'article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne et du [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, permettra aux entreprises concernées par une baisse durable d'activité n'étant pas de nature à compromettre leur pérennité, de mettre en œuvre ce dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi à des conditions d'indemnisation plus favorable pour les salariés, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes de d'emploi et de formation professionnelle.

Les engagements pris par l'entreprise, ou l'établissement, feront l'objet d'un document unilatéral soumis à la consultation du comité social et économique de l'entreprise, s'il existe, ainsi qu'à l'homologation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dont elle relève.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dans la mesure où les conditions légales de conclusion d'un accord d'entreprise le permettent.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le paragraphe 3 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« En application du présent accord, la durée de l'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, au cours des quarante-huit derniers mois consécutifs. » [\(1\)](#)

Le paragraphe 5 de l'article 2.7 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document, et pourra être engagée après la date du 31 décembre 2022, dans les conditions prévues par le présent avenant et dans le respect de la durée d'application de l'activité réduite fixée par le présent article. »

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'il soit interprété comme modifiant également la période d'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail prévue par le paragraphe 5 de l'article 2.7 de l'avenant 159 du 16 novembre 2020.

(Arrêté du 11 janvier 2023 - art. 1)

ART. 2

L'article 4 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 489) qui ont recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement. »

ART. 3

L'article 5 de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026 et couvre l'ensemble des documents élaborés en application de l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020, et transmis à l'autorité administrative pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et pour la durée de leur application, soit jusqu'au 31 décembre 2026 au plus tard.

Il prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. »

ART. 4

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation du présent avenant. S'agissant d'un avenant relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension 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 avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Si dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires jugent nécessaire d'ajuster ses dispositions aux entreprises de moins de 50 salariés, le point sera examiné dans le cadre de la CPPNI de la branche.

ART. 5

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

ART.

Soucieux d'accompagner les entreprises de la branche confrontées aux difficultés économiques majeures nées de la crise sanitaire, en permettant ainsi d'atténuer l'impact social de cette crise sur l'emploi de la branche, les partenaires sociaux ont conclu l'[avenant n° 159 du 16 novembre 2020](#) (étendu par arrêté en date du 4 janvier 2021) relatif au dispositif temporaire d'activité réduite pour le maintien en emploi visé par l'[article 53 la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#).

Ce dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, également dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », permet aux entreprises confrontées à une réduction durable d'activité qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, et qui s'engagent à maintenir les emplois et sauvegarder les compétences des salariés, de bénéficier d'une meilleure prise en charge de la réduction de leur activité au titre de l'activité partielle.

Si les premiers effets de la crise sanitaire, dont le contexte demeure incertain, ont ainsi pu être en partie résorbés, de nombreuses entreprises de la branche se trouvent désormais confrontées à une nouvelle crise économique, aggravée par le conflit ukrainien, liée à l'augmentation non maîtrisable des coûts énergétiques et aux difficultés d'approvisionnement en matières premières.

L'industrie du papier carton (IPC) fait partie des activités les plus consommatrices d'énergie.

En effet, le process industriel de la fabrication de la pâte à papier consiste à évaporer un mélange de 95 % d'eau et de 5 % de fibres ligneuses par divers procédés dont une grande partie repose sur le chauffage au gaz. La fabrication de la feuille de papier ou de carton à partir de la pâte à papier de fibres vierges ou recyclées reprend le même principe avec une consommation d'énergie équivalente.

Depuis le début de la guerre en Ukraine et l'arrêt progressif des livraisons de gaz russe en Europe, le prix du gaz a été multiplié par dix. De ce fait, le prix des feuilles de papier ou de carton utilisées dans nos cartonnages ou dans les ateliers de transformation des articles de papeterie a augmenté d'environ + 80 %.

La matière première papier/ carton représentait près de 50 % de nos prix de vente avant la crise du gaz. Nos entreprises ont dû relever leurs prix de vente de + 30 % voire + 40 % pour subsister.

Depuis l'été 2022 et la fin de la période de résorption du besoin de restockage de nos clients post pandémie, la demande faiblit de mois en mois compte tenu des prix offerts. Il est à craindre que cet hiver la chute d'activité soit supérieure à - 10 %, et dans certaines spécialités bien davantage.

Il n'y a pas de perspective de baisse du prix du gaz et de l'électricité sur l'année 2023. Les sources alternatives d'approvisionnement en gaz – le GNL – nécessitent des lourds investissements portuaires et donc du temps pour devenir opérationnelle.

La baisse d'activité pourrait durer 24 mois.

Afin de permettre aux entreprises du secteur de faire face à cette situation, qui risque de s'inscrire dans le temps, en recourant au dispositif d'activité partielle de longue durée, les partenaires sociaux sont convenus du présent avenant n° 1 à l'avenant n° 159 du 16 novembre 2020 qui en prolonge la durée et y intègre les dispositions du [décret n° 2022-508 du 8 avril 2022](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et de l'[ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022](#) portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

SECTION 5

Avenant : Accord de méthode interbranche du 21 mars 2023 portant sur la négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application suivants :

- convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) ;
- convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

ART. 2

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux devront être menés en plusieurs étapes, notamment afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 3 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Il est convenu que d'autres réunions de commissions paritaires plénières, de commissions techniques paritaires de travail ou préparatoires puissent être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2023. De même, si les négociations aboutissent avant cette date, le nombre de réunions sera réduit d'autant.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de dix jours calendaires avant chaque réunion, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement (exemples : en cas d'urgence, de modifications de pure forme, etc.).

L'Unidis assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

ART. 3

Les commissions paritaires plénières sont composées d'un nombre maximum de 7 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 28 représentants pour la partie salariés et 28 représentants pour la partie patronale.

Les commissions techniques paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de 3 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 12 représentants pour la partie salariés et 12 représentants pour la partie patronale.

- Garantie d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

- Remboursement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

- Autorisation d'absence et temps de repos :

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire doivent être adressées à l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions. Ce délai de 15 jours calendaires sera réduit en cas d'envoi tardif des convocations.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires plénières et commissions techniques paritaires de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

ART.
4 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.

ART.
5 Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2023.

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

ART.
Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries de la branche du cartonnage et de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons s'accordent sur la place primordiale de la formation professionnelle, notamment comme moyen de maintien et de développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Afin d'adapter la politique et les outils de formation professionnelle aux besoins des salariés et des entreprises de ces deux branches fortement liées sur le plan économique et industriel, mais également par souci de cohérence juridique au regard des évolutions réglementaires, juridiques et techniques des dispositifs de formation professionnelle, les partenaires sociaux concernés se sont rapprochés pour ouvrir des négociations sur un accord interbranche permettant d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord dit « de méthode » a pour but de définir les règles de négociation de ce futur accord interbranche relatif à la formation professionnelle.

SECTION 6

Avenant : Accord collectif interbranche du 13 juin 2024 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Source officielle Légifrance

Tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Public éligible	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ; - Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ; - Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI). 	<p>Au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage.</p> <p>Exceptions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. au moins 15 ans : s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire ; 2. plus de 29 ans, en cas de : <ul style="list-style-type: none"> - conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ; - rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou pour donner suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ; - contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ; - contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie. 	<p>Salariés en CDI, CUI ou en activité partielle ;</p> <p>N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.</p>

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage	Pro-A
Type de contrat	CDD ou CDI	Contrat spécifique	Déjà salarié
Qualification poursuivie	<ul style="list-style-type: none"> - Soit être enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; - Soit ouvrir droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; - Soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ; - Soit, à titre expérimental jusqu'au 28 février 2026, être associée avec des actions de VAE (dite « VAE inversée »). 	<p>Diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Certification professionnelle figurant sur la liste définie par accord collectif de branche étendu pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ; - Acquisition du socle de connaissances et de compétences (certification CléA).
Tutorat	<p>Expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soit détenir un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ; - Soit expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification préparée par l'apprenti. 	<p>Idem que le contrat de professionnalisation</p>
Missions du tuteur	<ul style="list-style-type: none"> - Accueillir, aider, informer et guider ; - Organiser les activités dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ; - Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ; - Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ; - Participer à l'évaluation du suivi de la formation. 	<p>Contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation des apprentis (CFA).</p>	<p>Idem que le contrat de professionnalisation</p>

Annexe II
Schéma des différents acteurs

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives », **page 50.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240038_0000_0001.pdf/BOCC

Annexe III
Liste des actions de formation « cœur de métier » éligibles à l'abondement CPF

Certification	Dénomination	N° de fiche
CCP	Conduire la bobineuse d'une machine à papier	RS6573
CCP	Conduire la sècheuse d'une machine à papier	RS6576
CCP	Gérer la station d'encre	RS6579
CCP	Préparer la pâte à papier	RS6580
CCP	Conduire une machine d'impression flexographie	RS6578
CCP	Conduire une machine d'impression offset	RS6577
CCPI	Animation d'une formation interne	RS6465
CCPI	Gestion des activités de l'équipe	RS6467
CCPI	Gestion opérationnelle des ressources humaines de l'équipe	En cours de réenregistrement
CCPI	Tutorat en entreprise	En cours de réenregistrement
CQP	Aide conducteur en transformation	RNCP38627
CQP	Aide-conducteur de machine à papier	RNCP38626
CQP	Conducteur référent de machine à papier	RNCP38619
CQP	Conducteur en transformation	RNCP38621
CQPI	Agent logistique	RNCP38898
CQPI	Animateur d'équipe	RNCP38453
CQPI	Conducteur d'équipements industriels	RNCP38897
CQPI	Opérateur de la maintenance industrielle	RNCP36376
CQPI	Technicien de la qualité	RNCP34177
CQPI	Technico-commercial domaine industriel	RNCP34472
CQPI	Technicien de maintenance industrielle	En cours de réenregistrement

Le présent accord interbranche s'applique aux entreprises ressortant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- IDCC 0489 : convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 ;
- IDCC 3238 : convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021.

Conformément aux dispositions du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

En cas de disposition législative ou réglementaire modifiant les textes et/ou les équilibres ayant permis sa conclusion, les parties conviennent de se réunir afin d'étudier les aménagements utiles dans le cadre d'une commission de suivi réunie à l'initiative de la partie la plus diligente.

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

ART.
32

Au regard des évolutions régulières des dispositifs de formation professionnelle, les parties signataires s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais le contenu de l'accord en cas d'évolution significative de ces dispositifs.

ART.
33

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée au 1er mai 2024, sauf :

- les articles 23 et 24 relatifs à la CPNEF et à l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications qui s'appliqueront au 1er janvier 2025. À titre transitoire, du 1er mai au 31 décembre 2024, les anciennes dispositions conventionnelles relatives à la CPNEF de l'accord intersectoriel papiers cartons du 11 février 2015 continueront à s'appliquer ;
- l'article 25.2 relatif aux « mesures d'urgence » qui s'applique du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, mais un accord de branche pourra être négocié pour délivrer des pistes de prise en charge.

Concernant la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238), le présent accord interbranche sera inséré en annexe de la convention.

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, conformément aux dispositions de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires indiquent expressément que le présent accord comporte des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, notamment la partie III « Mesures spécifiques d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ».

ART.

Les obstacles au développement de la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés tiennent davantage à l'effet de taille plus qu'à la spécificité de leur activité. Les parties signataires constatent ainsi que la dimension réduite des effectifs limite les structures et les moyens propres à la formation, restreint les possibilités de promotion interne, renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé et rend difficile le départ en formation sans remplacement sur le poste de travail. Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Fortes de ce constat, les parties signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Cette considération implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aide à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de développement des compétences.

À cet effet, il appartient à l'Opco de poursuivre et de développer, par des moyens appropriés, ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, des informations sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès, leur financement et les possibilités concrètes de réalisation fléchées notamment par la CPNEF dans le cadre d'une liste de partenaires référencés.

Rentre ainsi dans les missions dévolues à l'Opco, notamment le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie d'actions de type diagnostic et accompagnement GEPP.

Les parties signataires, ayant conscience de la nécessité des moyens financiers utiles à la réalisation des actions décrites ci-dessus, demandent à l'Opco de poursuivre la politique de dispositifs et de partenariats financiers engagés à ce jour par l'Opco au titre de l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés.

Rappelant que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et poursuivant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de favoriser l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de favoriser la diversité dans les publics formés avec une vigilance particulière pour les publics les plus fragilisés au regard de l'insertion professionnelle ou du maintien dans l'emploi ;
- de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;
- de donner aux institutions représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale ;
- d'accroître le volume des actions de formation dispensées aux salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
 - du plan de développement des compétences de l'entreprise, à l'initiative de l'entreprise ;
 - du droit au congé individuel de formation, à l'initiative des salariés ;
 - du compte personnel de formation mis en œuvre à l'initiative des salariés, le cas échéant en liaison avec leur entreprise ;
 - du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.
- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie, aux actions de bilan de compétences, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de l'expérience (VAE) auxquelles il participe ;
- d'assurer, enfin, un développement structuré et coordonné de la politique formation professionnelle reposant sur une approche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de développer l'alternance pour une insertion pérenne en incitant au recours à l'apprentissage et contrat de professionnalisation, via des financements privilégiés et des actions de communication ciblées autour de ces dispositifs ;
- de renforcer et dynamiser le dialogue social autour des enjeux de la formation professionnelle tant au niveau des branches professionnelles que des entreprises.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie, qui participe au développement personnel, obéit à des impératifs de nature économique. Elles insistent sur la recherche d'un nécessaire équilibre afin de répondre à la fois aux aspirations des salariés et aux exigences économiques des entreprises. Elles marquent leur attachement au fait que le développement de la formation tout au long de la vie doit résulter de l'initiative des diverses parties prenantes, à savoir les entreprises et les salariés, en tenant compte des propositions et avis des instances représentatives du personnel. Il s'agit de veiller à l'équilibre entre un droit reconnu à chaque salarié et une régulation collective de ce droit au niveau de l'entreprise, en accord avec les orientations et les décisions arrêtées au niveau des branches.

Aussi, les parties signataires s'entendent-elles dans le cadre d'une politique de filière commune pour mobiliser les moyens de la formation professionnelle afin de :

- consolider les moyens humains dans les facteurs clés de succès des entreprises ;
- valoriser et développer les fonctions management et ressources humaines ;
- aider les entreprises, tout particulièrement les entreprises de moins de 50 salariés, dans leur recrutement et leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lutter contre les inégalités en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- sécuriser les parcours professionnels, renforcer l'employabilité des salariés et développer leurs compétences ;
- contribuer au bien-être des salariés tout au long de la vie professionnelle ;
- faire connaître, valoriser et développer l'attractivité des métiers.

Le plan de développement des compétences rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il est assuré sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur après consultation des représentants du personnel. Le plan de développement des compétences permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences requises. Ainsi, les entreprises veillent à inscrire le plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés. À cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de développement des compétences triennal.

9.1. Actions de formation dites « obligatoires »

Est dite « obligatoire », toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation « obligatoire » suivie par un salarié se réalise sur le temps de travail. Elle constitue nécessairement un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

9.2. Actions de formation dites « non obligatoires »

Est dite « non obligatoire », toute action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

L'action de formation « non obligatoire », constitue également un temps de travail effectif et donne lieu pendant son déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Par exception, et seulement avec l'accord du salarié, des actions de formation peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé.

Il est entendu que le refus du salarié de participer à des actions de formation « non obligatoire » ou la dénonciation de l'accord visé ci-dessus, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

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

9.3. Formation à distance (FOAD)

Une action de formation peut être dispensée en tout ou partie à distance dès lors qu'elle comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

9.4. Formation en situation de travail (Afest)

Une action de formation peut être dispensée en situation de travail dès lors qu'elle comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

9.5. Salariés « formateurs »

Les salariés appelés à former d'autres salariés, notamment sur leurs postes de travail, méritent une attention particulière. Ainsi, il convient de veiller à ce que cette mission de formation soit compatible avec leurs autres missions et valorisée dans la carrière professionnelle du salarié.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, à défaut d'accord d'entreprise, le comité social et économique (CSE) est informé et consulté chaque année :

- lors de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise : sur les orientations stratégiques de l'entreprise, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences ;
- lors de consultation annuelle sur la politique sociale les conditions de travail et l'emploi : sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, la liste des tuteurs, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail contenant des dispositions sur ce droit.

Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord collectif relatif à la GEPP quand il existe dans l'entreprise, notamment avec les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise déterminés dans cet accord, le cas échéant.

En outre, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales tiennent à rappeler l'existence de formations spécifiques à destination des membres de la délégation du CSE. La participation à ces formations conduit à instaurer un dialogue social de qualité.

Ainsi, comme le prévoit le code du travail, divers congés de formation sont mobilisables, notamment :

- en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail : tous les membres de la délégation du CSE (titulaires et suppléants) bénéficient d'une formation de 5 jours lors de leur premier mandat, quel que soit l'effectif de l'entreprise y compris lorsqu'il existe une CSSCT ; ils bénéficient d'une formation de 3 jours lors du renouvellement de leur mandat ou de 5 jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Les parties signataires soulignent l'importance du rôle des élus en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. En conséquence, elles incitent les entreprises à renforcer la durée ou la fréquence de ces formations et de mener des échanges réguliers avec les élus en la matière ;
- en matière économique et environnementale : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE, élus pour la première fois, bénéficient d'une formation de 5 jours.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation. Les salariés accomplissant un stage de formation économique ou de santé et sécurité bénéficient de la législation sur les accidents du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation.

Enfin, il est rappelé qu'il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle ou d'accès à la fonction tutorale.

11.1. Objet et principe

Le compte personnel de formation (CPF) a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser ainsi les parcours professionnels.

Le CPF est un droit individuel du salarié, dit universel. Il est attaché à la personne. Ainsi, les droits inscrits sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

11.2. Acquisition des droits

Un CPF est notamment ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi ou à la recherche d'un emploi accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné à l'article L. 312-1, alinéa 5 a), du [code de l'action sociale et des familles](#).

À titre dérogatoire, il peut être ouvert dès l'âge de 15 ans pour le jeune qui signe un contrat en apprentissage sur le fondement de l'article [L. 6222-1 alinéa 2 du code du travail](#).

11.3. Alimentation et calcul des droits

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros.

Le CPF du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, d'une fraction du montant de 500 euros, calculée à due proportion de la durée de travail qu'il a effectuée. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le CPF du salarié n'ayant pas atteint un niveau 3 de qualification (CAP, BEP) au sens du cadre national des certifications professionnelles qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, à hauteur de 800 euros, dans la limite d'un plafond de 8 000 euros.

Le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 euros par an dans la limite du plafond de 8 000 euros.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des droits.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11.4. Formations éligibles

Conformément à l'[article L. 6323-6 du code du travail](#), les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont les suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
- les bilans de compétences ;
- les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seules les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11.5. Abondement des actions de formation « cœur de métier »

Dans un contexte de profondes mutations sociétales, environnementales, numériques et technologiques, le développement des compétences des salariés constitue un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

En créant le CPF, le législateur entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel. Néanmoins, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs compétences ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs. Dans ce cadre, les organisations signataires décident de porter la co-construction de cette politique de formation professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Il s'agit, pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent article a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de cofinancement des coûts de formation.

Ainsi, à la demande des salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté, le compte CPF de ces salariés est abondé par l'entreprise pour les actions de formations « cœur de métier ».

Afin de bénéficier de cet abondement, l'action de formation doit :

- relever de la liste des formations visées en annexe III de l'accord ;
- entrer dans les critères du plan de développement de compétence de l'entreprise ou de l'établissement et déterminée avec l'employeur.

L'abondement s'opère :

- quand le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ;
- dans la limite de 2 500 € maximum et des coûts réellement engagés ;
- au maximum une fois tous les 5 ans.

La demande du salarié devra comporter a minima les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées ci-dessus ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF et pouvant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;
- le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation feront l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

11.6. Autres abondements

Le salarié peut demander, sous réserve de l'accord du financeur, un abondement en droits complémentaires lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits ou au plafond de son compte.

Ces droits peuvent être financées par :

- le titulaire du compte ou l'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- en application d'un accord d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un opérateur de compétences (Opco) ;
- l'opérateur de compétences (Opco) ;
- l'État ;
- les régions ;
- le service public de l'emploi (pour les demandeurs d'emploi) ;
- les institutions pilotant l'emploi des personnes handicapées.

D'autre part, un abondement supplémentaire est prévu pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant, de l'entretien professionnel dans des conditions précisées par le code du travail.

11.7. Modalités de mobilisation

En tout ou partie sur le temps de travail

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail doit demander une autorisation d'absence à l'employeur au minimum :

- 60 jours avant le début de la formation si elle n'excède pas 6 mois ;
- 120 jours avant pour les plus longues.

L'absence de réponse dans un délai de 30 jours calendaires après réception du courrier de l'employé par l'employeur, vaut acceptation.

En dehors du temps de travail

En revanche, les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

11.8. Financement des actions de formation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations.

Toute demande de financement est déposée via l'application mobile ou via le site internet « mon compte formation » et financée par la Caisse des dépôts et consignations.

13.1. Certificats de qualification professionnelle (CQP/CQPI)

Les certificats de qualification professionnelle visés à l'[article L. 6314-2 du code du travail](#) sont les certificats de qualifications professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de qualification professionnelle est consultable sur le site Internet de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les qualifications professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour accéder aux principaux métiers.

D'une manière générale, les certificats de qualification professionnelle s'appuient, d'une part, sur un référentiel d'activités décliné en blocs de compétences et, d'autre part, sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel d'activités peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de qualification professionnelle interbranche (CQPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de qualification professionnelle sont ouverts aux salariés des entreprises, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

L'objectif d'élévation du niveau de qualification qu'induit la démarche de certification professionnelle doit conduire l'entreprise à examiner, lorsque les qualifications certifiées sont réellement mobilisées à l'occasion du travail, si le salarié bénéficie bien d'une rémunération et/ou d'un niveau de classification conformes à son niveau de qualification.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de CQP/CQPI de leurs salariés.

13.2. Certificats de compétences professionnelle (CCP/CCPI)

Les certificats de compétences professionnelle sont des certificats de compétences professionnelles validés par la CPNEF. La liste des certificats de compétences professionnelles est consultable sur le site internet de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications. Ils visent à certifier les compétences professionnelles des individus au regard des compétences attendues pour reconnaître une expertise spécifique ou une mission complémentaire à un métier.

D'une manière générale, les certificats de compétences professionnelles s'appuient sur un référentiel de compétences et de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis. Le référentiel de compétences peut être commun à plusieurs branches et peut, dans ce cadre, notamment s'inscrire dans la démarche certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) reconnue par la CPNEF.

Les certificats de compétences professionnelles sont ouverts aux salariés des entreprises du présent accord, aux salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'aux intérimaires et demandeurs d'emploi. Ils sont accessibles soit à l'issue d'un parcours de formation professionnelle, soit à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de CCP/CCPI de leurs salariés.

13.3. Obtention d'un CQP/CQPI ou d'un CCP/CCPI dans le cadre d'un parcours de formation

La préparation du certificat de qualification professionnelle ou de compétences professionnelles s'inscrit dans le cadre d'un dispositif individualisé marqué par :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire, prenant en compte le cas échéant l'expérience des stagiaires, nommée « positionnement » ;
- une phase de réalisation des parcours de formation et de préparation à l'évaluation ;
- une phase d'évaluation des acquis ;
- une phase de certification.

Les parcours de formation visant à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre notamment, dans le cadre du contrat de professionnalisation, de la Pro-A, du compte personnel de formation, du plan de développement des compétences, du projet de transition professionnelle, ainsi que dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi.

Les frais liés à la participation éventuelle de salariés aux jurys d'examen nécessitée par la phase de certification sont pris en charge au même titre que les frais de jury de validation des acquis de l'expérience visés à l'article 13.4 du présent accord.

13.4. Obtention d'un CQP/CQPI dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience

La validation des acquis de l'expérience (telle que visée à l'article 13 du présent accord) constitue un moyen d'accéder à un certificat de qualification professionnelle dès lors que le candidat à la démarche de VAE justifie d'une expérience professionnelle en lien avec la certification recherchée.

Cette action de validation des acquis de l'expérience comporte trois phases :

- une phase d'instruction de la recevabilité de la demande du candidat ;
- une phase d'accompagnement du candidat à la validation du CQP/CQPI ;
- une phase de certification.

Indépendamment des dispositions prévues à l'article 13.4 concernant les jurys de validation des acquis de l'expérience, lorsque la démarche de validation des acquis de l'expérience est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou avec son accord, les frais relatifs aux différentes phases

peuvent être pris en charge par l'Opco dans des limites et conditions fixées par son conseil d'administration, sur proposition de la section professionnelle paritaire.

13.5. Promotion des certifications professionnelles (CQP/CQPI)

Afin de répondre aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation des niveaux de qualification, les parties signataires du présent accord demandent à l'Opco de favoriser l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de certification des qualifications professionnelles.

Les modalités de création, de révision ou de suppression et d'attribution des certificats de qualification professionnelle sont définies dans un document validé par la CPNEF. Dans le contexte présent de réforme, les membres de la CPNEF conviennent de remettre à jour ce document.

Aussi, afin d'offrir une meilleure lisibilité aux certificats de qualification professionnelle, auprès d'un public le plus large possible, la CPNEF convient d'inscrire l'ensemble des CQP/CQPI au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

13.6. Certificats de compétences professionnelles (CCP) des représentants du personnel et délégués syndicaux

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples à travers l'exercice de leur(s) mandat(s).

La reconnaissance de ces compétences est reconnue notamment au travers de 6 domaines de compétences transférables dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP) listés ci-dessous :

- encadrement et animation d'équipe ;
- gestion et traitement de l'information ;
- assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d'entreprise.

Peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention d'un CCP les candidats justifiant l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical au cours des cinq années précédant la session d'examen, quelle qu'en soit sa durée.

Les actions de formation certifiantes nécessaires à l'obtention de ce certificat, notamment les actions de positionnement, d'accompagnement et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération dans les conditions fixées par le code du travail.

14.1. Dispositions générales

Les parties signataires soulignent l'importance de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAE) qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Il s'agit de permettre à chaque individu de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue, notamment, de l'obtention :

- soit d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI), reconnu par la commission paritaire nationale emploi formation.

Il revient à l'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle de se prononcer sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées à l'article [L. 335-5](#) et [L. 613-3](#) du code de l'éducation.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Un document commun pour la recevabilité des dossiers de candidature à la validation des acquis de l'expérience est téléchargeable sur le site internet du comité interministériel pour le développement de la VAE à l'adresse suivante : <http://www.vae.gouv.fr>

Les parties signataires, soucieuses de la montée en compétence des salariés, invitent les entreprises à valoriser les réalisations de VAE de leurs salariés.

14.2. Congé de validation des acquis de l'expérience

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle. Le salarié désireux d'engager une démarche de validation des acquis de l'expérience bénéficie, à son initiative, d'un congé dont la durée ne peut excéder par action de validation 48 heures de temps de travail consécutives ou non.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou 10 ans de travail posté et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une priorité d'accès au congé de validation des acquis de l'expérience.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au moins 30 jours avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience.

Elle doit indiquer :

- la certification professionnelle visée ;
- les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience ;
- la dénomination du ministère ou de l'organisme qui délivre la certification.

Le salarié joint à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 15 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence, qui ne pourra, pour des raisons motivées et relatives au bon fonctionnement du service, excéder 1 mois à compter de la demande.

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

14.3. Prise en charge financière

Dans le cas où la demande de validation des acquis de l'expérience émane du salarié, la Caisse des dépôts et consignations, les Opco, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) (Transitions Pro), l'État, les régions, l'opérateur France Travail, l'Agefiph ou l'employeur peuvent prendre en charge la rémunération et une partie des coûts liés à cette démarche. Le salarié peut également utiliser ses droits à CPF afin d'être accompagné dans une validation des acquis de l'expérience. Dans ce cas, si les actions se déroulent en tout ou partie sur le temps de travail, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise sur le contenu de la VAE.

Si l'action de validation des acquis de l'expérience est organisée à l'initiative de l'employeur, le financement est assuré par l'entreprise dans le cadre du plan de développement des compétences.

14.4. Jury de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusé par l'employeur que s'il estime que cette absence est susceptible d'avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Le refus de l'employeur intervient après avis du comité social et économique. Il est motivé. En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond.

La participation au jury de VAE n'entraîne aucune diminution de la rémunération du salarié. La durée du congé correspondant ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Les dépenses liées à la participation des salariés à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont imputables sur la participation des entreprises à la formation professionnelle continue lorsque ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation). Sont ainsi visés :

- les frais de transport, d'hébergement, et de restauration (dans les limites fixées pour les remboursements des salariés participant aux instances décisionnaires de l'Opco) ;
- le maintien de la rémunération du salarié, dans la limite de celle qu'il aurait dû percevoir s'il avait réellement travaillé. L'Opco peut décider de prendre en charge cette rémunération en totalité ou en partie ;
- les cotisations sociales, conventionnelles et/ ou taxes sur les salaires qui se rattachent au maintien de rémunération visé précédemment.

ART.
15

Les salariés peuvent s'engager dans un projet de transition professionnelle pour se former en vue de changer de métier ou de profession. Le conseiller en évolution professionnelle (CEP) les accompagne tout au long de ce projet de reconversion. Afin de financer ce PTP, les salariés peuvent mobiliser leur CPF. Les conditions générales d'éligibilité et de réalisation sont les suivantes.

Le salarié doit choisir une formation certifiante sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) sont chargées d'instruire et de financer les projets de transition professionnelle dans le cadre du CPF.

Toutefois, les parties signataires du présent accord souhaitent que les actions de formation motivées par le désir de mobilité professionnelle des salariés dont les parcours professionnels peuvent ouvrir droit au compte professionnel de prévention puissent être considérées comme actions éligibles et prioritaires au titre projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié en contrat à durée indéterminée doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié qui est appréciée à la date de départ en formation du salarié. Il doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

16.1. Enjeux

L'entretien professionnel est un temps fort de la relation contractuelle et un acte clé de management déterminant pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Il permet une déclinaison opérationnelle des principes inscrits dans le préambule du présent accord.

L'entretien professionnel requiert un réel savoir-faire dans la préparation, l'évaluation et le suivi. Il est rappelé que ce constat a amené les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales à créer, dans le cadre des travaux de la CPNEF, un parcours professionnel prioritaire à destination du management de proximité ou du supérieur hiérarchique direct.

16.2. Objet et périodicité

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié est informé, lors de son embauche, qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, quelle que soit sa taille.

Il est également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au titre d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie (visé par l'article L. 6324-1 du code de la sécurité sociale) ou à l'issue d'un mandat syndical.

16.3. Contenu

Cet entretien est l'occasion pour le salarié et l'entreprise d'examiner les possibilités d'actions de formation en corrélation avec le parcours professionnel souhaité. Cet entretien est ainsi consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il n'a pas pour objet d'évaluer les compétences ou la performance du salarié.

Lors de l'entretien, le salarié doit pouvoir exprimer et expliciter ses attentes. Véritable acteur de son évolution professionnelle, il doit pouvoir élaborer avec sa hiérarchie et ce, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, un plan de formation et d'adaptation personnalisé, contribuant à la poursuite de son activité professionnelle et favorisant, le cas échéant, les perspectives d'évolution vers d'autres emplois.

En pratique, l'entretien relatif au parcours professionnel pourra notamment permettre d'aborder les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- les objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis avec le salarié, pour lui permettre de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de développer ses compétences, ou de renforcer sa qualification ;
- les dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les modalités d'utilisation du compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation de l'action de formation.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

16.4. Contenu supplémentaire après 6 ans d'ancienneté

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'appréciera par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne également 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 6 dernières années de l'entretien susvisé et d'apprécier s'il a suivi au moins 2 des 3 actions suivantes :

- suivi au moins une action de formation à l'exception des formations nécessaires à l'obtention d'une habilitation légalement obligatoire ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale indépendante des négociations annuelles obligatoires au niveau de la convention collective de branche applicable à l'entreprise, notamment les éventuelles revalorisations des minima conventionnels.

16.5. Abondement dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien des 6 ans d'ancienneté, des entretiens prévus d'au moins une formation « non obligatoire » au sens du plan de développement des compétences, le compte personnel de formation du salarié est abondé de 3 000 € par l'employeur. Le salarié est informé de ce versement.

L'employeur adresse à la Caisse des dépôts et consignations les informations nécessaires à l'abondement, notamment son montant, le nom du salarié bénéficiaire ainsi que les données permettant son identification. Le compte du salarié concerné est alimenté de l'abondement correspondant dès réception de cette somme.

Lorsque l'entreprise n'a pas opéré ce versement ou que le versement est insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement. À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

Ces abondements supplémentaires n'entrent pas en compte dans les modes de calcul créditées sur le compte du salarié chaque année.

ART.
17

Le bilan de compétence, dont la durée ne peut excéder 24 heures par bilan, a pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

Les employeurs ne peuvent réaliser eux-mêmes des bilans de compétences pour leurs salariés. Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse.

ART.
18

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences, les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré dans les conditions définies à l'[article L. 6111-6 du code du travail](#) par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;
- l'opérateur France Travail ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;
- les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR) ;
- l'APEC ;
- les opérateurs régionaux désignés par la région.

Le salarié pourra s'adresser à ce conseil pour examiner avec lui le financement de sa formation, notamment pour les CPF hors temps de travail. Les informations sur le CEP seront disponibles sur le site internet de l'Opco et sur le site dédié de la Caisse des dépôts et consignations.

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié est invité à établir un passeport d'orientation, et de formation et de compétences, véritable « journal de bord professionnel », qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ;
- les actions de formation prescrites par l'opérateur France Travail ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale ;
- les certifications à finalité professionnelle acquises en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;
- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences pourront être inscrits dans une annexe séparée du passeport orientation et formation.

Celui-ci est accessible via le système d'informations du compte personnel de formation sur le site dédié de la Caisse des dépôts et des consignations : www.moncompteformation.gouv.fr

Pour rappel, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et sauf accord d'entreprise prévoyant une autre périodicité, l'employeur engage au moins une fois tous les 3 ans, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties signataires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD ; CDI ; intérim...) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle ; la gestion des âges pratiqués dans l'entreprise. Élaborée à partir de ces observations, la GEPP permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière ainsi que la cartographie des emplois et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.

Le rôle des branches papiers et cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.

Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques, notamment au niveau local. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique.

Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco soient identiques.

(Schéma des différents acteurs en annexe II)

Afin de renforcer la dynamique emploi / formation recherchée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales, la commission prend la dénomination de « Commission paritaire nationale emploi formation » (CPNEF).

La mise en œuvre et le suivi de la politique en matière de formation professionnelle, dont les objectifs généraux sont rappelés dans le préambule du présent accord, sont confiés par les parties signataires aux membres de la CPNEF.

Elle agit sous la responsabilité des représentants patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels et ne peut, en aucun cas, se substituer aux commissions paritaires en charge de la négociation collective.

D'une manière générale, la CPNEF participe activement à la déclinaison et au suivi de la politique de formation professionnelle initiale et continue. Elle définit et pilote les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et oriente les décisions de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco relatives aux dispositifs de formation et à leur financement.

23.1. Composition

La CPNEF rassemble :

- 3 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau du présent accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 12 représentants à la date de signature de l'accord.

En cas d'absence d'un représentant, les organisations syndicales et patronales peuvent désigner un autre représentant.

La présence d'une personne extérieure à la CPNEF est subordonnée à une décision favorable de la CPNEF.

23.2. Rôle ⁽¹⁾

La CPNEF a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi et des dispositifs concernant la formation professionnelle initiale et continue ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation professionnelle ainsi que de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les modalités propres à assurer leur mise en œuvre, leur adaptation et leur développement ;
- de donner un avis sur les accords, conventions, contrats d'objectifs en matière de formation professionnelle signés entre l'État, les régions et les branches professionnelles ;
- de définir la liste des formations éligibles au CPF et de donner un avis sur les engagements de développement de la formation, les dispositifs de formation et les partenariats proposés par l'Opco ;
- d'arrêter, notamment sur la base des travaux de l'observatoire, une liste des publics prioritaires au titre des dispositifs de formation professionnelle et de leurs financements ;
- de référencer une offre de formation initiale et continue permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le préambule du présent accord ;
- de procéder à la validation des certificats de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ainsi qu'à leur mise à jour ;
- de donner un avis sur la création des titres, parcours ou diplômes professionnels et d'assurer la mise à jour de la liste des parcours de formation professionnelle ;
- et d'une manière générale, d'arrêter et de proposer des axes de développement en vue de la négociation de la politique de formation professionnelle.

La CPNEF est également en charge d'identifier, parmi les informations produites par l'observatoire des métiers, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, afin de permettre aux jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, entreprise et service public régional de l'orientation aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître l'interbranche, ses métiers et leurs évolutions prévisibles.

En outre, afin d'assurer la dynamique de formation professionnelle envisagée par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales dans ce présent accord, la CPNEF demande à l'Opco la réalisation de guides méthodologiques pour chacun des dispositifs de formation mis en œuvre.

Information sur les licenciements économiques collectifs

L'information due aux membres de la CPNEF sur les évolutions des contextes professionnels de l'emploi impose que les entreprises adressent à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, les éléments publics sur les reclassements prévus dans le cadre des procédures économiques collectives impactant l'emploi.

À cet effet, les entreprises mettant en œuvre des licenciements économiques collectifs sont invitées à transmettre au secrétariat de la CPNEF la liste des compétences disponibles et le bassin d'emploi concerné. Cette liste sera ensuite mise à disposition des entreprises souhaitant recruter.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, mettra en place des outils, méthodes ou actions afin de favoriser l'information sur les postes à pourvoir et faciliter les reclassements.

Il est précisé qu'il n'appartient pas à la CPNEF de porter jugement sur les procédures en cours, mais d'accompagner, dans la mesure du possible, les mobilités professionnelles.

23.3. Fonctionnement

La CPNEF se réunit au moins quatre fois par an.

L'animation et le secrétariat de la CPNEF sont confiés à l'union intersecteur pour le dialogue et l'ingénierie sociale (Unidis). Celle-ci se dote d'une direction emploi-formation pour animer et rendre compte de la mise en œuvre de la politique de branche auprès des organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales de la CPNEF.

Les décisions de la CPNEF sont entérinées conformément aux règles applicables à la négociation collective de branche. Elles font l'objet d'un relevé de décisions réalisé par le secrétariat.

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEF sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 2 ans.

23.4. Comité de pilotage paritaire de la CPNEF

Le comité de pilotage (Copil) paritaire a pour objet de préparer les réunions de la CPNEF et en étudier les dossiers à présenter pour avis des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales.

Il est composé paritairement de :

- 1 titulaire par organisation syndicale représentative de salarié au niveau de cet accord ;
- autant de représentants répartis entre les organisations patronales représentatives, soit 4 représentants à la date de signature de l'accord. Le président de la CPNEF est invité.

Il se réunit avant chaque réunion de la CPNEF.

(1) L'article 23.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail qui indiquent de manière exhaustive la liste des formations éligibles au compte personnel de formation définies par la CPNEFP.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications agit sous l'égide de la CPNEF, par délégation de la CPPNI, et a pour mission générale d'éclairer les décisions des branches en matière de formation professionnelle et d'emploi, d'accompagner les entreprises dans leurs politiques de formation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et d'accompagner les salariés dans l'élaboration et l'anticipation de leur parcours professionnel. En outre, il porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.1. Composition

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est composé des membres de la CPNEF.

24.2. Mission

L'observatoire a pour mission :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif effectif par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises du secteur, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers des branches ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment détecter les métiers en déclin ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des processus de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une GPEC de branche, si possible régionalisée ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de CQP et CQPI ;
- de porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

24.3. Fonctionnement

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNEF.

Le statut des membres du comité paritaire de pilotage de L'observatoire et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNEF.

La CPNEF fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

L'observatoire réalise des travaux, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Au moins une réunion par an de la CPNEF sera consacrée au comité de pilotage de l'observatoire.

Les résultats de l'examen par la CPNEF des travaux commandés au titre de l'observatoire et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à dispositions des entreprises, des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales par la partie les représentant. Les parties signataires rappellent que les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formations auxquels ils peuvent avoir accès.

De plus, la CPNEF transmet le résultat de ces travaux qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec les COPAREF.

24.4. Financement

Les frais de fonctionnement de l'observatoire sont assurés par l'Opco au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises dans la limite d'un montant fixé par voie réglementaire.

Chaque année la CPNEF arrête, sur la base d'un plan d'action à venir ainsi que d'un bilan de celles réalisées, un budget annuel d'activité. Ce dernier est transmis à l'Opco.

Les travaux de l'observatoire, et notamment les honoraires d'études, sont financés au titre de la collecte des contributions formation professionnelle dues par les entreprises citées ci-dessus ; ils peuvent être cofinancés par tout autre partenaire ou financeur (État, conseil régional, autres observatoires...).

L'Opco est doté d'une section professionnelle paritaire (SPP) papiers cartons.

Par délégation et sous le contrôle du conseil d'administration de l'Opco, la section professionnelle paritaire papiers cartons participe d'une manière générale, sous l'égide de la CPNEF, à l'application des politiques de formation professionnelle et au suivi financier des dispositifs de formation et/ ou des partenariats visant les entreprises et les salariés.

Dans tous les cas, les membres de la section professionnelle paritaire papiers cartons agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'actions.

Par ailleurs, dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, les parties signataires souhaitent développer les services de l'Opco envers les entreprises et les salariés.

25.1. Qualité des actions de la formation professionnelle continue

Conformément à l'[article L. 6316-1 du code du travail](#), l'Opco participe à l'appréciation de la qualité des actions de formation.

Ainsi l'Opco s'assure, lorsqu'il finance une action de formation professionnelle continue sur les fonds mutualisés et sur la base de critères définis par décret en Conseil d'État, de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

25.2. Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles (accord dit « mesure d'urgence ») (1)

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'[article L. 6332-1-3 du code du travail](#), ouvrir la possibilité pour l'Opco de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises de l'IPC pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'Opco de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue de s'assurer de leur maintien dans l'emploi.

L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans, du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge définis au présent accord.

Il revient aux parties signataires, le cas échéant, de s'appuyer sur un accord de branche définissant le contenu du dispositif afin de proposer au conseil d'administration de l'Opco les conditions, les modalités et les montants de prise en charge de ces situations et préciser, notamment, les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts, conditionnée à une demande écrite de l'entreprise, pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opco.

La CPNEF sera informée annuellement sur ces prises en charge.

25.3. Financement par l'Opco des coûts de diagnostic GEPP pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin d'aider les entreprises de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GEPP, quantitatifs et qualitatifs, l'Opco prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par la section paritaire professionnelle et proposées à son conseil d'administration, en application de l'[article L. 6332-7 du code du travail](#).

Par ailleurs, les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'Opco de proposer des critères de qualité auxquels doivent répondre les prestataires en charge de ces diagnostics afin de faciliter le choix par les entreprises de moins de 50 salariés.

25.4. Financement par l'Opco de la politique de certification (2)

Conformément aux dispositions de l'[article L. 6332-1 du code du travail](#), l'Opco a pour mission légale d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification. Dans ce contexte, Les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un appui financier pour la conception et l'animation de la politique de certification de branche, assurée par l'Unidis par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

25.5. Financement par l'Opco de la promotion des métiers spécifiques papiers cartons (3)

Les parties signataires sollicitent l'Opco, en vue d'un budget spécifique pour la promotion et l'attractivité des métiers des papiers cartons, dont le plan d'action annuel est confié à l'Affifor par délégation et sous l'autorité de la CPNEF.

(1) Nota : L'article 25.2 relatif aux « mesures d'urgence » s'applique du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2026, mais un accord de branche pourra être négocié pour délivrer des pistes de prise en charge (article 33 du présent accord).

(2) L'article 25.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-1, R. 6332-17 et L. 6332-1-3 du code du travail dans la mesure où l'OPCO n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail bien qu'il finance sur ses frais d'information et de mission les frais relatifs à l'ingénierie de certification professionnelle visée au 3° de l'article L. 6332-1 du code du travail et les frais d'études ou de recherches intéressant la formation, en application de l'article R. 6332-17 du code du travail.

(Arrêté du 6 février 2025-art. 1)

(3) L'article 25.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-1, R. 6332-17 et L. 6332-1-3 du code du travail dans la mesure où l'OPCO n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail bien qu'en application de l'article R. 6332-17 du même code, il finance sur ses frais d'information et de mission les frais de mise en œuvre des conventions cadre de coopération mentionnées au b du II de l'article L. 6332-1

ART.
26

Une liste des centres de formation initiale et continue affiliés aux branches papiers cartons est tenue à jour par la CPNEF. Cette liste regroupe les membres de l'Afifor.

Les centres de formation professionnelle affiliés sont des acteurs à part entière de la politique de formation professionnelle. Ils sont informés des travaux de la CPNEF et peuvent, le cas échéant, être sollicités pour y participer. Ils sont également tenus informés des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des actions et des orientations qui en découlent. Ils participent à leur déclinaison.

Dans tous les cas, les membres des éventuels conseils de perfectionnement agissent dans le cadre des orientations et des objectifs généraux du présent accord ainsi que dans le cadre du plan triennal d'action. La liste des membres des conseils de perfectionnement est communiquée au secrétariat de la CPNEF.

ART.
27

Les commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'Éducation nationale sont les instances nationales où employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnes qualifiées se concertent et donnent un avis sur la création, l'actualisation ou la suppression des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, du CAP au BTS.

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour que leurs représentants s'engagent mutuellement dans le sens du présent accord au sein de la commission « industrie ».

La CPNEF est tenue informée des travaux des commissions paritaires consultatives pour les diplômes intéressants les branches papiers cartons.

ART.
28

Répondant aux objectifs de la réforme de la formation professionnelle visant d'une part à une meilleure adéquation de l'offre de formation avec les enjeux des branches papiers cartons et les attentes des entreprises et des salariés, et d'autre part à une meilleure lisibilité et visibilité de cette offre, les parties signataires demandent à la CPNEF de référencer, sur la base d'une procédure méthodique et transparente, une liste d'organismes de formation prompts à satisfaire aux objectifs généraux du présent accord et à permettre la déclinaison opérationnelle du plan d'actions triennal élaboré par la CPNEF.

Les organismes de formation référencés s'engagent à une remontée de leur expérience terrain afin de favoriser une capitalisation, au niveau national, des actions engagées et de permettre une réflexion des organisations syndicales représentatives de salariés et des organisations patronales sur la pertinence des actions engagées au niveau des branches papiers cartons. Le cas échéant, ces organismes peuvent être associés aux travaux d'ingénierie de dispositifs et/ou de formation.

La liste des organismes de formation référencés est communiquée à l'Opco pour diffusion aux commissions territoriales. Il en fait également communication sur son site internet dans le cadre d'une offre de formation référencée en fonction des dispositifs de formation et des priorités des branches papiers cartons.

La liste des organismes de formation référencés est tenue à jour annuellement par la CPNEF.

Les parties signataires confient à l'organisme IPC formation, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- mettre en œuvre la déclinaison opérationnelle de la politique de branche en matière de formation continue professionnelle ;
- coordonner des centres de formation continue labellisés selon des critères validés chaque année ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication d'une offre de formation spécifique aux métiers de l'industrie papiers cartons ;
- participer à toute action susceptible de contribuer au développement des compétences des salariés et futurs salariés à la construction de parcours professionnels certifiants tout au long de la vie professionnelle reposant sur une offre formation professionnelle adaptée et innovante.

ART.
29

L' Afifor, association paritaire, a pour but de rassembler les acteurs de la formation professionnelle initiale de la filière papiers cartons. Elle a notamment pour mission :

- de promouvoir la politique de formation professionnelle ;
- d'assurer, par une plus grande coordination de moyens d'actions, la mise en œuvre et le déploiement de la politique de formation ;
- de conserver un regard critique et constructif sur les actions entreprises en matière de formation ;
- d'animer un débat public afin de réfléchir à des propositions alternatives et innovantes pour l'avenir de la formation initiale et de l'apprentissage.

Dans le cadre du présent accord, il lui est plus spécifiquement confié, sous l'égide de la CPNEF, les missions :

- de coordination et de développement de la politique des centres de formation initiale affiliés à l'interbranche papiers cartons ;
- de travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

ART.

Perçue en métropole et dans les DOM, la taxe d'apprentissage a pour objet de faire participer les employeurs au financement de l'apprentissage et des autres formations technologiques et professionnelles initiales. Composée de deux fractions distinctes, les employeurs peuvent s'en acquitter partiellement en effectuant des dépenses libératoires de la taxe.

**ART.
20**

Le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 %, sauf dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle où il est ramené à 0,44 %.

**ART.
21**

Les entreprises sont invitées à effectuer des dépenses libératoires au titre des deux fractions de la taxe :

- la première fraction, destinée au financement de l'apprentissage, peut faire l'objet de dépenses déductibles pour les entreprises qui disposent d'un centre de formation d'apprentis (CFA) accueillant leurs apprentis ;
- la seconde fraction, destinée au financement du développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, est acquittée par toutes les entreprises en imputant sur celle-ci des dépenses libératoires qui peuvent bénéficier.

21.1. Concernant la première fraction de la taxe, égale à 87 % du montant de la taxe

Dans le cas particulier d'entreprises qui disposent d'un CFA accueillant leurs apprentis, elles peuvent déduire de cette fraction de la taxe le montant des dépenses suivantes :

- les dépenses des investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la réalisation de la formation d'un ou plusieurs apprentis de l'entreprise au sein du centre de formation d'apprentis dont celle-ci dispose ;
- les versements concourant aux investissements destinés au financement des équipements et matériels nécessaires à la mise en place par le centre de formation d'apprentis d'une offre nouvelle de formation par apprentissage, lorsque celle-ci sert à former un ou plusieurs apprentis de l'entreprise.

21.2. Concernant la seconde fraction de la taxe égale à 13 % du montant de la taxe

Tout employeur redevable de la taxe d'apprentissage s'acquitte de la seconde fraction de la taxe en imputant sur celle-ci, alternativement ou cumulativement, selon son choix :

- les dépenses réellement exposées permettant de financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire, dans l'une des catégories d'établissements habilités ;
- les subventions versées à un centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Une fois leur fraction « solde » de taxe d'apprentissage versée aux Urssaf, les entreprises peuvent désigner des formations et établissements bénéficiaires de cette fraction. Pour cela, elles doivent utiliser un service dématérialisé de fléchage (SOLTÉA), mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les parties signataires invitent les entreprises à désigner l'Afifor comme principal bénéficiaire de ce solde.

L'organisation professionnelle s'emploiera à se rapprocher des régions et organismes compétents en matière d'emploi et de formation afin de décliner la politique de formation initiale au niveau régional et de préserver ainsi sa cohérence.

(1) L'article 21 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6241-32 du code du travail dans la mesure où les déductions de la part principale ne peuvent dépasser un plafond de 10 % de la part principale de la taxe.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

**ART.
22**

En application du code du travail, l'Opco finance le CFA à hauteur du niveau de prise en charge fixé par décret.

La CPNEF propose chaque année à la section professionnelle paritaire de l'Opco relevant de son champ professionnel des subventions accordées pour le soutien à l'investissement des CFA affiliés ayant déposés une demande d'aide à l'investissement, dans le respect des budgets décidés par le conseil d'administration de l'Opco.

La liste des CFA membres de l'Afifor est consultable sur le site internet de l'Afifor.

ART.

Tous les employeurs établis ou domiciliés en France (métropole et collectivités d'outre-mer) sont assujettis à la contribution à la formation professionnelle (CFP), quels que soient l'activité exercée, la forme juridique de l'exploitation et le régime d'imposition. En sont exonérés l'État, les collectivités locales et leurs établissements à caractère administratif, mais pas leurs établissements ou organismes à caractère industriel et commercial.

Le taux de la CFP est fixé à 0,55 % pour les entreprises de moins de 11 salariés et à 1 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés. La détermination de cet effectif s'effectue selon les modalités applicables en matière de sécurité sociale.

ART.

Considérant que l'alternance a pour objectif d'apporter aux jeunes, et aux demandeurs d'emploi, mais aussi aux salariés en seconde partie de carrière des moyens adaptés pour accéder à un emploi et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications, les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des contrats en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Elles rappellent également que la formation professionnelle constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

À cet effet, elles reconnaissent la nécessité de développer les collaborations avec les différents acteurs en charge de l'emploi et de la formation sur les orientations prioritaires de branche en vue du développement des formations premières, technologiques ou professionnelles, de l'apprentissage et de la professionnalisation.

Elles insistent sur l'engagement financier nécessaire des entreprises vis à vis des centres de formation initiale, continue et d'apprentissage affiliés à la profession, sans lesquels les spécificités de formation professionnelle ne pourraient être dispensées.

Elles s'entendent pour que les orientations prioritaires en matière d'insertion professionnelle soient confiées à la CPNEF créée par le présent accord interbranche.

ART.

1er

Selon le code du travail, le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu. Érigées par les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales comme premier rempart au chômage massif et l'insécurité professionnelle, les formations au socle de connaissances et de compétences professionnelles sont considérées comme prioritaires.

Le socle couvre 7 domaines de compétences fondamentales professionnelles :

- communiquer en français ;
- utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- travailler dans le cadre de règles définies et d'un travail d'équipe ;
- travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel ;
- capacité à apprendre tout au long de la vie ;
- maîtriser les gestes et postures, et respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Il est global et générique. C'est à dire que l'ensemble des connaissances et compétences du référentiel doit être maîtrisé à terme totalement pour valider le socle. En cela il vise à favoriser l'employabilité et l'accès à la formation professionnelle.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales signataires du présent accord se sont accordés sur la contextualisation du référentiel du socle de connaissances et compétences professionnelles afin de l'adapter aux métiers de la production, de la transformation et de la logistique des entreprises.

ART.

2

Les parties signataires rappellent que la formation initiale a pour objectif de permettre aux citoyens de disposer d'un socle de connaissances et de compétences de base suffisant pour faire face, de manière autonome, à des situations courantes de la vie quotidienne et permettre, notamment, de s'insérer dans la vie professionnelle. Ce socle de base conditionne en outre la capacité des personnes à s'orienter et à se professionnaliser tout au long de la vie.

Elles rappellent que l'acquisition de ce socle de base incombe essentiellement à l'Éducation nationale qui se doit d'assurer les conditions de la réussite scolaire. Cette réussite doit viser l'acquisition d'un socle commun de base qui intègre notamment la maîtrise de la langue française, les compétences de base en mathématique ainsi que la culture scientifique et technologique.

Néanmoins, elles s'engagent à mettre en œuvre, en collaboration avec l'Opco, les actions nécessaires pour prévenir et lutter contre l'illettrisme, notamment pour aider les jeunes à réussir leur insertion professionnelle et pour sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragiles.

Elles s'engagent à mettre en œuvre les actions nécessaires pour prévenir la fracture numérique en facilitant l'accès des salariés aux réseaux numériques dans le cadre de leur activité professionnelle et en favorisant le développement des compétences numériques, notamment par la certification CléA numérique.

Elles s'accordent également à favoriser l'accès à la certification par la voie de formation digitale (modules e-learning) proposés par l'Opco.

ART. 3 Les parties signataires rappellent que les stages ne relevant ni des périodes de découvertes professionnelles visées à l'[article L. 4153-1 du code du travail](#), ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie en tant que telle par le même code :

- doivent être nécessairement intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;
- ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;
- ne peuvent s'effectuer pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ;
- ne peuvent servir à occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail ;
- ne peuvent excéder 6 mois par année d'enseignement pour un même stagiaire dans une même entreprise sauf exception réglementaire.

Elles rappellent en outre que :

- les stages doivent faire l'objet d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement ;
- les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

La loi impose le versement d'une gratification pour les stages en entreprise d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou non.

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales décident que cette gratification sera versée dès que la durée du stage est égale à 1 mois consécutif ou non.

La gratification versée mensuellement est au moins égale à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Selon, le code de l'éducation, la présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil suit les règles applicables aux salariés de l'organisme pour ce qui a trait :

- aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- à la présence de nuit, étant rappelé que, dans le respect de l'[article L. 3163-2 du code du travail](#), le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs ;
- au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Les parties signataires invitent les entreprises à soutenir l'organisation de stages en entreprise via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires dans leur mobilité et leur accès au logement. Elles rappellent également le rôle des caisses d'allocations familiales, des régions, des départements, de France Travail ou des missions locales auprès de ce public.

ART. (Voir tableau comparatif des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et de la Pro-A en annexe I)

Les buts de l'insertion par l'alternance sont, notamment, d'aboutir à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée aux termes de la période de formation et de fidéliser les salariés.

Les parties signataires soulignent que l'alternance constitue un outil essentiel pour faciliter l'embauche ou le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés et renforcer l'égalité professionnelle au sein des entreprises.

Elles invitent, par ailleurs, les entreprises à soutenir l'insertion par l'alternance via, notamment, la mise œuvre de dispositifs ou de partenariats en vue d'aider les stagiaires et les alternants dans leur mobilité et leur accès au logement.

Il est rappelé que des données relatives aux stagiaires, aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont accessible dans la BDESE.

L'apprentissage a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les parties signataires rappellent que l'apprentissage doit avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail.

4.1. Conditions d'accès

L'apprentissage est ouvert aux jeunes travailleurs français et ressortissants de l'Union européenne ou étrangers hors UE titulaires d'une autorisation de travail.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

L'apprenti doit avoir au moins 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire. [\(1\)](#)

Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans, notamment [\(2\)](#), *dans les cas suivants* [\(3\)](#) :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Il est à noter que dans les deux premiers cas, le nouveau contrat doit être souscrit dans un délai maximum d'un an après l'expiration du précédent contrat et l'âge de l'apprenti ne peut être supérieur à 35 ans au moment de la conclusion du contrat.

Une fois munis de leur contrat d'apprentissage, les apprentis sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

4.2. Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de nos branches et plus généralement de l'industrie, les parties signataires décident de revaloriser, par dérogation à l'[article D. 6222-26 du code du travail](#), les rémunérations minimales des apprentis, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, comme suit :

Année d'exécution du contrat	Avant 18 ans	De 18 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	37 % du Smic ou du minimum conventionnel	57 % du Smic ou du minimum conventionnel	100 % du Smic ou du minimum conventionnel
2e année	47 % du Smic ou du minimum conventionnel	67 % du Smic ou du minimum conventionnel	
3e année	57 % du Smic ou du minimum conventionnel	83 % du Smic ou du minimum conventionnel	

Remarque : puisqu'il faut comparer le Smic au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du Smic et le salaire minimum conventionnel de branche.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de l'exécution du contrat, le pourcentage du Smic ou du salaire minimum conventionnel de branche applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

4.3. Missions des centres de formation d'apprentis (CFA)

Les signataires souhaitent faire de l'apprentissage une voie majeure d'accès aux métiers. À ce titre, la politique formation doit permettre un développement et une valorisation des filières en apprentissage et plus particulièrement des formations dites « cœurs de métier ». Les centres de formation d'apprentis sont, dès lors, les partenaires privilégiés des branches et des entreprises.

Afin de mener à bien cette politique, il a été confié à l'Affifor (association filière formation), la mission de coordonner et d'animer le réseau des centres de formation initiale affiliés.

Les parties signataires confient à l'Affifor, sous l'égide de la CPNEF, les missions de :

- coordonner et développer la politique des centres de formation initiale affiliés à l'industrie papier carton ;
- travailler sur la sensibilisation, l'information et la communication à l'égard des jeunes en assurant la promotion de la filière de formation et des métiers.

Le législateur a confié aux centres de formation un rôle d'appui aux jeunes dans leur recherche de contrat ([art. L. 6231-1 du code du travail](#)).

Ainsi les centres, notamment :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat en apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation générale reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- informent les apprentis, dès le début de leur formation, de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité professionnelle et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne ;
- bénéficient d'un soutien privilégié sur les dispositifs pédagogiques ou financiers lorsqu'ils sont membres de l'Affifor.

*(1) Le 3e alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3e alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail qui prévoient que le contrat d'apprentissage peut commencer à être exécuté dès les 15 ans et un jour de l'apprenti.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

*(2) Le mot « notamment » figurant au 4e alinéa de l'article 4.1 de l'accord est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 6222-2 du code du travail qui listent de manière limitative les dérogations possibles à la limite d'âge de 29 ans.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

*(3) Le 4e alinéa de l'article 4.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-2 du code du travail dans la mesure où il ne liste pas de manière exhaustive les dérogations possibles à la limite d'âge de 29 ans.
(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)*

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. L'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail. Ce contrat de formation en alternance, associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation, ou par l'entreprise si cette dernière dispose de son propre service de formation.

Il est à noter que les périodes en entreprise effectuées au titre de la formation initiale des jeunes sous statut scolaire ou universitaire ne peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de professionnalisation.

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, notamment ceux âgés de 45 ans et plus. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des [articles L. 6325-1 et suivants du code du travail](#). Il est précisé par les dispositions qui suivent.

5.1. Conditions d'accès

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans ;
- aux bénéficiaires d'un minima social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion.

Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'[article L. 335-6 du code de l'éducation](#) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche si aucune qualification identique n'existe dans le RNCP ou au titre des CQP/ CQPI.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur en charge de l'accompagner (les missions des tuteurs sont précisées à l'article 6.7 du présent accord).

5.2. Forme et durée du contrat ⁽¹⁾

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative.

Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) dont la durée de formation reconnue par la CPNEF justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnus par la CPNEF et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Sur le fondement de l'[article L. 6325-11 du code du travail](#), cette durée est portée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

– les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de défaillance de l'organisme de formation, etc.

5.3. Durée de la formation

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'[article L. 6325-14 du code du travail](#), cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation est conclu avec les catégories de bénéficiaires suivantes :

- ceux qui visent l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEF ;
- les personnes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale et inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

5.4. Rémunération

Afin de rendre plus attractifs les métiers de l'interbranche, les parties signataires décident que les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération conventionnelle plus favorable que la loi au moins égale, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, au tableau suivant :

Niveau de formation	Durée du CDD ou de l'action	Moins de 21 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
Inférieur au Bac	Durée ≤ 12 mois	62 % du Smic ou du minimum conventionnel	77 % du Smic ou du minimum conventionnel	100 % du Smic ou 92 % du minimum conventionnel
	Durée > 12 mois	67 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	82 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	
Au moins égal au Bac	Durée ≤ 12 mois	72 % du Smic ou du minimum conventionnel	87 % du Smic ou du minimum conventionnel	
	Durée > 12 mois	77 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	92 % du Smic ou du minimum conventionnel (après 12 mois)	

Remarque : puisqu'il faut comparer le Smic au salaire minimum conventionnel de branche applicable dans l'entreprise, il convient, en premier lieu, de classer le salarié (notamment en vérifiant quel sera le contenu concret de son poste). Une fois classé selon les règles de l'accord de classification de branche, il pourra ensuite lui être attribué le salaire minimum conventionnel de branche correspondant et, enfin, lui délivrer le plus favorable entre le montant du Smic et le salaire minimum conventionnel de branche.

Le titulaire du contrat de professionnalisation est un salarié. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leurs sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de travailleur en formation. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'[article L. 6325-2-1 du code du travail](#), il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelle que nature que ce soit.

5.5. Prise en charge financière par l'Opco

La participation financière de l'Opco au titre de la section professionnelle paritaire (SPP) papiers cartons vise, pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont consultables sur la page internet dédiée de l'Opco.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle paritaire papiers cartons de l'Opco, sur proposition et avis favorable de la CPNEF.

5.6. Détermination des financements prioritaires

D'une manière générale, les actions de formation engagées dans le cadre du contrat de professionnalisation sont considérées comme prioritaires dans le cadre des financements de l'Opco, dans la limite des fonds affectés chaque année à la section professionnelle paritaire papiers cartons, lorsqu'elles ont pour objectif :

- soit l'obtention d'un CQP/ CQPI, d'un diplôme, d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation professionnalisant reconnu comme prioritaire par la CPNEF ;
- soit l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit l'exercice d'un emploi autre relevant d'une autre filière professionnelle reconnue comme prioritaire.

(1) L'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail qui prévoient que le contrat de professionnalisation peut aussi être renouvelé (avec le même employeur, ou avec un employeur différent) au cas où le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

ART.

Afin de favoriser l'insertion des demandeurs d'emploi tout en répondant aux besoins de recrutement des entreprises, les parties signataires soulignent l'importance du rôle de l'opérateur France Travail et la nécessité du développement d'un partenariat renforcé. Ce dernier permettra, d'une part, de faire connaître l'offre de service de l'opérateur France Travail auprès des entreprises et de leurs salariés et, d'autre part, d'alimenter cet organisme sur les besoins quantitatif et qualitatif de recrutement et de formation de l'interbranche papiers cartons.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux [articles L. 6326-1](#) et [L. 6326-3 du code du travail](#), le demandeur d'emploi ou le salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée ou dans le cadre d'un contrat unique d'insertion ou en contrat à durée déterminée d'insertion au sein d'une structure d'insertion par l'activité économique peut bénéficier d'une formation individuelle nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'opérateur France Travail dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI). En outre, dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), des formations peuvent être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi ou salariés susvisés qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la CPNEF.

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés de moins de 26 ans, cette formation sera réalisée, en priorité, par un organisme labellisé par IPC formation ou, le cas échéant, tout organisme validé par la branche sur appel d'offre de l'Opco. Il s'agira d'offrir une mise à niveau aux personnes qui ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. À ces personnes, qui ont souvent des difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle, une remise à niveau en matière de savoir-être sera dispensée en priorité, dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, afin d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles visé à l'article 1er du présent accord.

Cette mesure qui vise prioritairement un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi, constitue un outil privilégié pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées à des postes de travail, de surcroît de plus en plus techniques.

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi sont individualisés. Aussi, l'entreprise, en concertation avec l'opérateur France Travail et le cas échéant avec l'Opco, définit les compétences que le demandeur d'emploi doit acquérir au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement de la préparation opérationnelle à l'emploi pourra être pris en charge par l'opérateur France Travail. Concernant les salariés en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou en contrat unique d'insertion, la prise en charge de la formation peut être assurée par l'Opco, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat unique d'insertion et du contrat à durée déterminée.

À l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi, il peut être conclu entre le demandeur d'emploi et l'entreprise notamment un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée tous d'une durée minimale de 6 mois.

ART. 6 Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « tuteur » pour les stages, les périodes de formation en entreprise, les contrats de professionnalisation et les Pro-A ;
- « maître d'apprentissage » pour les contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture-métier et stimuler l'attractivité des branches.

Cette opportunité nécessite, pour en garantir le succès, de respecter un certain nombre de principes qui sont développés ci-dessous.

L'Opco assure la prise en charge des actions de formation et d'accompagnement des tuteurs ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base de forfaits arrêtés par voie réglementaire et, le cas échéant, précisés par son conseil d'administration.

6.1. Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur

D'une manière générale, les parties signataires demandent aux entreprises, avant de recourir à la fonction tutorale, de repérer clairement les compétences qui doivent être transmises et vérifier qu'elles sont bien comprises et partagées par la communauté de travail concernée.

Ces dernières doivent également s'interroger sur la pertinence du choix du tuteur et vérifier qu'il est bien l'outil le plus adapté au regard des besoins, des attentes et des ressources. Cette interrogation doit être soulevée en tenant compte du contexte spécifique de l'unité de travail où il va s'exercer et non pas seulement dans le cadre général d'une politique d'entreprise aussi pertinente soit-elle.

Il importe ensuite que les personnes en charge de la future fonction tutorale soient sélectionnées, au-delà du principe de volontariat, en fonction des différents profils disponibles. Ceux-ci pourront laisser apparaître des différences en termes de potentiel, de motivation ou de pertinence quant au contexte.

Concrètement, la procédure de sélection implique l'existence et la mise en place de plusieurs filtres liés :

- à la motivation qui repose principalement sur la compréhension et l'adhésion à la démarche ; aux qualités humaines nécessaires : capacités de recul, goût de transmettre, capacités pédagogiques, ouvertures à la diversité, capacité d'écoute et d'analyse ... ;
- à la capacité à relayer les valeurs de l'entreprise ;
- à la technicité : compétences techniques, gestes professionnels, maîtrise du contexte professionnel global (sûreté, sécurité, relations organisationnelles internes, externes).

Les parties signataires invitent les entreprises, pour procéder de manière optimale à ce choix des tuteurs ou maîtres d'apprentissage, à se doter d'outils et en particulier de « référentiels de compétences tutorales ». Aussi, afin d'aider les entreprises sur le sujet, les membres de la CPNEF suggèrent aux entreprises et futurs tuteurs l'utilisation des outils développés pour les branches papiers cartons, notamment le guide du maître d'apprentissage.

6.2. Organisation de la fonction tutorale

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants par l'aménagement de sa charge de travail habituelle. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes. Plus concrètement, les entreprises doivent s'efforcer de mettre en œuvre la pratique du doublonnage par le tuteur sur une période adaptée à la mission confiée. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail et qu'elles peuvent ouvrir droit, le cas échéant, en cas de dépassement de l'horaire normal de travail, à des heures supplémentaires.

Les parties signataires soulignent que les objectifs de la fonction tutorale et l'appréciation des conséquences de son exercice gagneront toujours à être formalisés dans le cadre d'une « lettre de mission de tuteur ou de maître d'apprentissage » cosignée par les différentes parties.

6.3. Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale [\(1\)](#)

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques. En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique, bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Dans le prolongement du « référentiel de compétence tutorale » visé précédemment, les membres de la CPNEF incitent les entreprises à former leurs salariés via les formations spécialisées, notamment la CCPI tutorat en entreprise.

6.4. Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale (tuteur ou maître d'apprentissage)

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi, les parties signataires demandent aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, les entreprises doivent :

- attribuer une gratification en temps ou en argent aux salariés qui exercent une fonction tutorale, sauf pour les salariés dont la fonction principale est d'exercer des fonctions tutorales ;
- si le salarié devait travailler de nuit, mais qu'il est appelé à exercer sa fonction tutorale de jour, maintenir l'intégralité de la rémunération que le salarié aurait dû percevoir ;
- s'inspirer des pratiques réussies de fonction tutorale. Il pourra s'agir par exemple de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière. Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale doit être évoqué dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et professionnels comme une mission à part entière participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié.

Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle vers des fonctions d'encadrement ou de responsabilité.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la valorisation pourra également prendre la forme d'un avantage pécuniaire qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale.

En tout état de cause, les salariés « confirmés » pourront être appelés à participer, sur la base du volontariat, à des actions de promotion et de développement de l'alternance. Ils seront appelés, en priorité, à participer aux jurys de validation des acquis de l'expérience et ou des certificats de qualification professionnelle.

Leurs coordonnées seront également communiquées aux recteurs d'académie afin d'éclairer le choix de ceux-ci dans la désignation des conseillers d'enseignement technologiques et professionnels visés aux articles D. 335-38 et suivants du code de l'Éducation nationale.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant, le cas échéant, non pas un seul tuteur ou un seul maître d'apprentissage, mais l'équipe tutorale dans sa totalité. La mise en œuvre de celles-ci invitent à clairement identifier, dans le cadre du précédent article 6.3, le rôle de chacun des participants (tuteur, apprenant, personnes ressources, formateurs occasionnels ...).

6.5. Fonction tutorale et seconde partie de carrière

Les parties signataires rappellent que le volontariat doit être la base pour le bon accomplissement de la mission tutorale. À ce titre, cette dernière doit être exercée par des salariés volontaires et engagés dans une logique de transmission des savoirs et savoir-faire.

Elles demandent aux entreprises de mettre en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi notamment de motivation personnelle et de disponibilités intellectuelles et cognitives. Si tout sénior n'a pas vocation à devenir tuteur, l'ancienneté, l'âge, un parcours professionnel considéré comme pénible par la loi ou la préparation de la fin de carrière peuvent également être des éléments à prendre en considération dans le choix et l'organisation du tutorat.

En effet, afin de s'inscrire positivement dans les objectifs de préservation, sur le long terme, de la motivation et de la santé des salariés, elles demandent aux entreprises de considérer les souhaits d'accès des salariés âgés de plus de 45 ans à la fonction tutorale comme prioritaires, dans la mesure où ils ont satisfait préalablement à la procédure de sélection visée précédemment. Conséquemment, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre de manière prioritaire, pour ces mêmes salariés, les éventuelles actions de formations destinées à leur offrir les moyens de remplir au mieux la fonction tutorale à laquelle ils prétendent.

Elles précisent enfin que l'exercice de la fonction tutorale peut constituer une opportunité pour la mise en œuvre d'un déroulé de carrière favorable à l'occupation de fonctions d'encadrement et ainsi participer à une diversification du parcours professionnel.

6.6. Missions spécifiques dans le cadre du contrat d'apprentissage [\(2\)](#)

Le maître d'apprentissage assume la fonction de tuteur pour l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur lui-même ou un ou plusieurs salariés choisis sur la base du volontariat dès lors qu'ils exercent une mission ou disposent des compétences en lien direct avec les missions et la formation de l'apprenti concerné. Cette mission peut également être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désignée un maître d'apprentissage référent, ce dernier assurant la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La mission du maître d'apprentissage consiste à contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés en liaison avec le CFA, à assurer le lien avec l'organisme de formation et enfin participer à l'évaluation de l'apprenti. Pour exercer ou mener à bien sa mission, l'employeur doit lui permettre de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis, et lui faire bénéficier de formations, les dépenses exposées étant prises en compte au titre de la participation-formation continue.

Aucun titre n'est requis pour accéder à la mission de maître d'apprentissage. Néanmoins, le maître d'apprentissage doit être majeur et avoir les compétences professionnelles suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par

l'apprenti ;

– ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Il est à noter que les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ou continue, ne sont pas pris en compte pour calculer la durée de l'expérience requises.

Elles précisent, que le certificat de qualification professionnelle mentionné à l'article 12 du présent accord peut constituer un gage de sérieux des compétences techniques attendues du maître d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent que :

– le contrat d'apprentissage contient une attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit les conditions de compétence professionnelle imposées par la loi ;
– sauf dérogation particulière prévue par le code du travail, le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

6.7. Missions spécifiques dans le cadre du contrat de professionnalisation

Les entreprises ont l'obligation, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, de désigner un tuteur afin de l'accompagner. Les parties signataires rappellent que ce tuteur, doit être désigné sur la base du volontariat et doit posséder au minimum les conditions suivantes :

– deux ans d'expérience en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
– l'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés.

Elles rappellent que :

– un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation ;
– le tuteur suit les activités de trois salariés au plus, ou deux salariés au plus lorsqu'il est employeur, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus ;
– le tuteur conserve, sauf situation exceptionnelle, la responsabilité de l'action tutorale pendant toute sa durée ;
– le tuteur assure la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
– le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelle suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation conclu avec une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeur, le salarié bénéficie de deux tuteurs :

– un tuteur désigné par l'entreprise utilisatrice afin d'assurer pendant les périodes de mise à disposition l'accueil, l'aide et l'information du bénéficiaire, d'organiser son activité dans l'entreprise pour contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et veiller au respect de son emploi du temps ;
– un tuteur est désigné par l'entreprise de travail temporaire ou le groupement d'employeurs pour assurer, en lien avec l'entreprise utilisatrice, la liaison avec l'organisme chargé de la formation des bénéficiaires et pour participer à l'évaluation du suivi de la formation.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-5 et R. 6223-22 du code du travail et D. 6325-6 et suivants du même code qui prévoient des conditions spécifiques pour accéder aux fonctions de tuteur.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

(2) L'article 6.6. est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-5 et R. 6223-22 du code du travail et D. 6325-6 et suivants du même code qui prévoient des conditions spécifiques pour accéder aux fonctions de maître d'apprentissage.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

Conformément aux [articles L. 3142-125 et suivants du code du travail](#), tout salarié qui souhaite dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique, professionnel ou supérieur en formation initiale ou continue a droit, sous réserve notamment d'une condition d'ancienneté d'un an en cas d'accord de l'employeur et de 24 mois, consécutifs ou non, dans l'entreprise en cas de désaccord de ce dernier :

- soit à un congé ;
- soit à une période de travail à temps partiel.

La durée maximale du congé ou de la période de travail à temps partiel est d'un an. Cette durée peut être prolongée sur demande du salarié par accord entre l'entreprise et l'organisme ou l'entreprise d'accueil.

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires demandent aux entreprises de considérer, comme prioritaire, l'examen des demandes des salariés en vue de dispenser à temps plein ou à temps partiel un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue dans un des centres de formation ou de recherche reconnus par la CPNEF papiers cartons.

Elles s'accordent pour que l'autorisation d'absence puisse être renouvelée par accord entre le salarié, l'entreprise et le centre de formation ou de recherche lorsque le programme pédagogique encadrant l'activité de formation dispensée ou la nature de l'activité de recherche l'impose.

En accord avec le centre de formation et le salarié, l'entreprise peut décider de maintenir tout ou partie de la rémunération du salarié en congé d'enseignement et de financer les cotisations de sécurité sociale y afférentes. La prise en charge des éléments de rémunération et des cotisations est imputable au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue conformément à l'article L. 6322-57 du code du travail.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans les accords nationaux interprofessionnels et la loi, notamment la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Par le présent accord, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations patronales réaffirment qu'il faut :

- considérer la formation professionnelle comme un investissement en faveur du développement économique et de l'employabilité des salariés ;
- développer la certification des parcours de formation ;
- améliorer la réponse aux besoins en compétences des entreprises et responsabiliser les personnes, sans distinction de statut.

La volonté des organisations syndicales représentatives de salariés, des organisations patronales est notamment de :

- développer l'accès au compte personnel de formation ;
- faire de l'entretien professionnel un levier de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels, au-delà de la logique d'évaluation qui prédomine actuellement dans les entreprises ;
- passer d'une logique de moyens (en appréciant la formation par rapport à sa durée ou à son prix) à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences (en positionnant les individus en amont pour individualiser les formations, en évaluant les acquis de la formation, en favorisant la certification des compétences et la transposition des acquis de la formation dans la vie professionnelle) ;
- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi ;
- promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie et la transmission des compétences.

Ainsi, les éléments-clés de la stratégie, définie ci-après, visent à développer le système de formation de manière à pouvoir proposer des offres de formation et des certifications adaptées aux salariés à tous les stades de leur vie professionnelle, à renforcer leur capacité d'insertion ou de réinsertion professionnelle par l'acquisition et le développement des connaissances, des compétences et des qualifications ainsi qu'à renforcer le dynamisme des entreprises. Les parties signataires considèrent en effet qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle, dans les branches constituent un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement de l'interbranche, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant, les possibilités d'évolution de carrière, de changements de parcours professionnels, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle continue des salariés engagés dans la vie active. En tout état de cause, les parties signataires rappellent que l'employeur a l'obligation générale d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

L'objectif de la mise en place d'une formation professionnelle tout au long de la vie marque également la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord, de voir se renforcer les savoirs et les compétences professionnels qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises qu'elles représentent. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable. Dans une économie dite « de la connaissance », le développement d'une formation professionnelle de qualité et reconnue constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Au-delà, la formation professionnelle continue doit contribuer au développement culturel, à la promotion sociale des salariés ainsi qu'au développement économique. Elle doit notamment permettre à chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle et de progresser, ainsi, d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Dans cette optique, une attention particulière doit être portée aux personnes les plus exposées aux risques de rupture de leur parcours professionnel et à celles qui ont des difficultés à accéder à un emploi stable.

Le présent accord s'ajoute aux nombreuses initiatives de concertation sur les moyens permettant de proposer des mesures visant à préparer les évolutions des métiers et à favoriser les actions de formation initiale et continue à destination des salariés. Il traduit l'attachement desdites professions au développement du « réflexe formation » susceptible d'aboutir à un meilleur ajustement des qualifications aux besoins des entreprises et de contribuer à un meilleur épanouissement individuel et collectif des salariés.

Les parties signataires rappellent l'intérêt d'une articulation des dispositions du présent accord avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou des parcours professionnels (GEPP), que celles-ci soient mises en œuvre au niveau national ou au niveau local.

Elles s'entendent, dans un contexte de mobilités professionnelles nouvelles, pour favoriser une plus grande coordination et une meilleure synergie entre les différents acteurs. Il importe que ceux-ci favorisent une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques, économiques et un partage des diagnostics. Le présent accord contribue à la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement ou d'adaptation à leur environnement économique.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 167 du 11 mars 2025 relatif au financement du dialogue social

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Les partenaires sociaux rappellent que le dialogue social au sein de la branche du cartonnage et des articles de papeterie est essentiel en ce qu'il permet notamment d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins de notre branche professionnelle, et qu'il est d'autant plus nécessaire au regard du contexte particulier de la branche du cartonnage et des articles de papeterie majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les partenaires sociaux ont vu ces dernières années se complexifier et se multiplier les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche.

Afin d'être en mesure d'exercer au mieux celles-ci, il leur est apparu nécessaire que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Il est donc décidé d'instituer, en complément des dispositifs légaux, un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

ART.
2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du cartonnage et des articles de papeterie du 17 avril 2019 (IDCC 489).

Au-delà des négociations de branche annuelles, trisannuelles ou quinquennales obligatoires, certains projets de négociation peuvent nécessiter des moyens soutenus pour les partenaires sociaux du fait de leur complexité, de leur caractère exceptionnel ou du temps d'analyse et de préparation qu'ils requièrent et des travaux et actions qui en découlent.

Lorsque le programme annuel des négociations collectives de branche comprend des projets importants, complexes, chronophages ou inhabituels (appel d'offres dans le cadre du régime de branche sur la prévoyance, mise en place de garanties de branche spécifiques pour les frais de santé...), la mise en œuvre de la contribution conventionnelle de branche définie dans le cadre du présent accord permettra de structurer la négociation collective dans la branche en donnant aux partenaires sociaux les moyens financiers de pouvoir mener à bien leurs missions, et, notamment, de réaliser un travail de qualité et un contrôle accru de suivi des accords au profit des entreprises et des salariés de la branche professionnelle.

Cette contribution, bénéfique à l'ensemble des salariés de la branche, permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, quelle que soit leur situation vis-à-vis des fédérations professionnelles, et sera destinée à financer en partie les frais qui seront engendrés par ces travaux.

Un programme annuel des négociations et travaux paritaires sera défini paritairement en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation au dernier trimestre de l'année N - 1.

À cette occasion, les partenaires sociaux décideront de l'affectation de la collecte de la contribution conventionnelle pour l'année N, en fonction de l'importance des projets de négociation.

3.1. Affectation de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution recueillie doit bénéficier aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau de la branche pour financer en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes et pour mener paritairement de nouveaux projets ambitieux.

L'utilisation de ces ressources permettra à ces organisations de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement optimal de leurs missions dans le cadre des projets définis dans le programme annuel, notamment :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- le cas échéant, le remboursement des frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles (frais de déplacement, d'hébergement) ;
- la valorisation du temps passé par des experts et/ou les permanents des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires de négociation et commissions paritaires de travail ;
- les honoraires d'étude, de recours à des experts extérieurs et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs sur la quote-part propre à chaque organisation ;
- la promotion de la branche du cartonnage et des articles de papeterie ;
- la participation à des instances professionnelles (CPNEF, observatoire des métiers...) ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés.

3.2. Montant de la contribution conventionnelle

Le financement du dialogue social dans la branche professionnelle du cartonnage et des articles de papeterie est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du cartonnage et des articles de papeterie fixée à 0,02 % de la masse salariale arrêtée au 31 décembre de l'année précédant l'année de collecte (N - 1).

Lorsqu'une entreprise dispose de plusieurs établissements, il convient de faire une consolidation de la masse salariale de l'ensemble des établissements et du siège.

3.3. Recouvrement de la contribution conventionnelle

En application des dispositions de la [loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023](#) de financement de la sécurité sociale pour 2024, les partenaires sociaux décident de confier la collecte de la contribution conventionnelle aux services de l'Urssaf caisse nationale.

Ce recouvrement s'effectuera selon une convention tripartite établie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, CAP cartonnage et articles de papeterie et l'Urssaf caisse nationale.

Les sommes recouvrées par l'URSSAF caisse nationale seront reversées à l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) après déduction de frais au titre du risque de non-recouvrement ainsi que de frais de gestion.

L'AGFPN sera chargée de reverser ces sommes à l'association de gestion désignée par les partenaires sociaux en article 3.4.

3.4. Gestion des fonds de la contribution conventionnelle

Une commission statutaire paritaire du dialogue social est créée spécialement au sein de l'AFIFOR afin de gérer les fonds paritaires tels que visés à l'article 3.2 du présent accord.

Les statuts de l'AFIFOR seront modifiés en fonction des dispositions définies dans le présent article.

La commission statutaire paritaire du dialogue social a pour objet de gérer les contributions issues de la collecte de la contribution conventionnelle dialogue social, leur répartition, et de s'assurer de la bonne utilisation des fonds.

La commission statutaire paritaire du dialogue social créée au sein de l'AFIFOR est composée de la manière suivante :

- collègue salarié : un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ professionnel visé en article 2 du présent accord ;
- collègue employeur : le même nombre de représentants que celui des organisations syndicales représentatives de salariés ; ces représentants sont désignés par les organisations patronales reconnues représentatives dans le champ professionnel visé en article 2 du présent accord.

Le secrétariat de cette commission est assuré par CAP.

La contribution conventionnelle sera versée par l'AFIFOR aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre de l'année N - 1.

Ces dernières devront transmettre à la commission paritaire du dialogue social les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par cette commission.

La contribution suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs.

En cas d'utilisation non conforme des fonds selon les règles définies par la commission paritaire du dialogue social et par le présent accord, les sommes indûment versées seront imputées sur la ou les contributions suivantes.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par la commission paritaire du dialogue social.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier au cours de l'exécution du présent accord l'organisme attributaire de la gestion des fonds collectés au titre de la contribution conventionnelle au dialogue social.

3.5. Répartition des fonds de la contribution conventionnelle

Le montant total des sommes recueillies après déduction des frais de collecte et de gestion au titre de la contribution conventionnelle sera réparti selon les modalités suivantes et sur la base des dépenses réelles telles que prévues en article 3.4, à hauteur de :

- 50 % attribués aux organisations patronales reconnues représentatives dans la branche et répartis proportionnellement selon le dernier arrêté de représentativité (dernier arrêté connu) ;
- 50 % attribués et répartis à parts égales pour la moitié et proportionnellement entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, selon le dernier arrêté de représentativité pour le reste (dernier arrêté connu).

ART.
4

Un bilan annuel sera fait à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation qui portera sur :
- le montant des sommes collectées au titre de l'exercice précédent ;
- l'affectation des fonds collectés.

Ce bilan sera réalisé au cours du premier semestre suivant la clôture de l'exercice concerné.

ART.
5

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord visant à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social sur l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension 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 avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
6

Le présent avenant est conclu pour une durée de 8 ans et entrera en vigueur le 1er janvier 2026.

ART.
7

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 4 du 4 juillet 2025 à l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 12 relatives aux organismes recommandés pour la gestion des garanties de complémentaire santé collective sont supprimées et modifiées comme suit :

« En application des dispositions des [articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a procédé à la co-recommandation des deux organismes assureurs suivants :

• APGIS :

Institution de prévoyance agréée par le ministère chargé de la sécurité sociale sous le n° 930, régie par les [articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#). SIREN n° 304-217-904.

Siège social : 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex.

• PRODIGEO :

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance, régie par le code des assurances, RCS Paris B482 011 269. Siège social : 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les modalités d'organisation de la co-recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux de la branche, dans le respect des dispositions de l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), dans un délai maximal de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

ART. 2

L'annexe 1 de l'avenant 152 est supprimée et modifiée comme suit :

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250033_0000_0002.pdf/BOCC

ART. 3

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension 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 pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 4

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ART. 5

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1er janvier 2026 et ce pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des [articles L. 2231-6](#) et [D. 2231-2 du code du travail](#), auprès des services du ministre chargé du travail.

ART.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la politique de branche initiée depuis 2011 visant à permettre aux entreprises et aux salariés du secteur du cartonnage et des articles de papeterie d'avoir accès à des garanties de couverture de frais de santé complémentaires de celles légalement obligatoires, dans des conditions tarifaires optimales et mutualisées sur l'ensemble des salariés de la branche.

L'avenant n° 4 est conclu à l'issue de la procédure quinquennale d'appel d'offre, menée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, telle que définie par les dispositions des [articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), et visant à co-recommander deux organismes assureurs chargés de couvrir et d'organiser la gestion et la mutualisation des garanties complémentaires de frais de santé collectives et obligatoires mises en place par l'avenant n° 152 du 5 octobre 2015.

Le présent avenant adapte à effet du 1er janvier 2026, les dispositions de l'avenant n° 152 conclu le 5 octobre 2015 et modifié par les avenants n° 1 du 15 novembre 2017, n° 2 en date du 23 septembre 2019 et n° 3 en date du 9 octobre 2020, relatif à la complémentaire santé au regard des dispositions du [décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019](#) adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'[article L. 911-7 du code de la sécurité sociale](#) aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé et du [décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019](#) visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et à adapter le contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales (cahier des charges « contrat responsable »).

Avenant salaires : Avenant n° 46 du 8 septembre 2020 relatif aux minima conventionnels au 1er août 2020

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale suivante :

« Convention collective nationale des instruments à écrire et industries connexes (IDCC 715) »

Il se substitue, annule et remplace l'avenant n° 45 relatif aux minima conventionnels du 4 juillet 2019.

ART.
2

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

Coefficients	Salaires minimum conventionnels applicables au 1er août 2020
1 000	1 550 €
1 020	1 555 €
1 040	1 605 €
1 060	1 660 €
1 080	1 720 €
1 100	1 776 €
1 125	1 861 €
1 150	1 986 €
1 175	2 107 €
1 200	2 225 €
1 225	2 341 €
1 250	2 464 €
1 300	2 613 €
1 350	3 395 €
1 500	3 568 €
1 700	4 517 €
1 900	5 467 €
2 200	6 895 €

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit à 8,15 €.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit à 12,21 €.

ART.
3

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum douze fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de 13e mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1 350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 395 € d'un minimum annuel garanti de 40 739 € brut toutes primes comprises. Les partenaires sociaux maintiendront leur effort en 2021 afin de tendre vers le plafond mensuel de sécurité sociale.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent un salaire conventionnel mensuel et annuel (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'ils sont définis comme des montants qui s'imposent, les stipulations conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 26 janvier 2021 - art. 1)

ART.
4

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'[article L. 2261-26 du code du travail](#).

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail](#), les parties signataires indiquent qu'il n'est pas prévu pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, cet avenant ayant pour but d'éviter toute distorsion économique entre les entreprises du secteur et ce quelle que soit leur taille.

En application des dispositions des articles [L. 2241-8](#) et [L. 2241-17](#) du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire 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. 3221-1 et suivants du code du travail](#).

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

ART.
5

Le présent avenant entre en vigueur au 1er août 2020.

ART.
6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant salaires : Avenant n° 162 du 11 octobre 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1er janvier 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

ART.

À compter du 1er janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	17,43 €	2 645 €
315	15,89 €	2 408 €
290	14,81 €	2 247 €
275	14,17 €	2 148 €
260	13,50 €	2 049 €
240	12,88 €	1 954 €
220	12,09 €	1 834 €
210	11,73 €	1 779 €
200	11,52 €	1 748 €
195	11,45 €	1 738 €
190	11,38 €	1 727 €
185	11,31 €	1 717 €
180	11,24 €	1 705 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

ART. À compter du 1er janvier 2023 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	61 830 €	80 % de la GAR / 12 ou 70 % de la GAR / 12 [1]
600	53 337 €	
510	45 676 €	
470	42 256 €	
410	37 169 €	
355	32 478 €	

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

ART. Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

La présente revalorisation prend en compte l'évolution prévisible des prix à la consommation de l'année 2022 et concerne les négociations salariales de l'année 2022. La commission mixte paritaire de mars 2023 statuera sur la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2023.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

SECTION 11

Avenant salaires : Avenant n° 164 du 5 mars 2024 relatif aux salaires minima au 1er avril 2024

Source officielle Légifrance

ART.

À compter du 1er avril 2024 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	18,43 €	2 795,28 €
315	16,86 €	2 557,16 €
290	15,74 €	2 387,29 €
275	15,08 €	2 287,18 €
260	14,38 €	2 181,01 €
240	13,74 €	2 083,95 €
220	12,92 €	1 959,58 €
210	12,54 €	1 901,94 €
200	12,32 €	1 868,57 €
195	12,25 €	1 857,96 €
190	12,16 €	1 844,31 €
185	12,09 €	1 833,69 €
180	12,02 €	1 823,07 €

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

ART.

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

ART.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Coeff.	Garantie annuelle de rémunération au 1er avril 2024	Rémunération mensuelle minimale
700	65 399 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 [1]
600	56 416 €	
510	48 313 €	
470	44 695 €	
410	39 314 €	
355	34 353 €	

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#), qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).