

DIALOGUE SOCIAL :

LES AVANTAGES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE LA CONVENTION COLLECTIVE DU CDNA ET LE CODE DU TRAVAIL ? LE POINT (PRESQUE) EXHAUSTIF POUR TOUT COMPRENDRE.

PÉRIODE D'ESSAI

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Durée	Art. L. 1221-19 <ul style="list-style-type: none"> Durée maximum : <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois pour les employés ; - 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ; - 4 mois pour les cadres. 	Chap. V, art. 3.1 Mêmes dispositions que le Code du travail.
Renouvellement	Art. L. 1221-21 <ul style="list-style-type: none"> Possible une fois en cas d'accord de branche. Durée maximum en cas de renouvellement : <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois + 2 mois de renouvellement pour les employés ; - 3 mois + 3 mois de renouvellement pour les agents de maîtrise et techniciens ; - 4 mois + 4 mois de renouvellement pour les cadres. 	Chap. V, art. 3.2 <ul style="list-style-type: none"> Renouvellement possible à partir du niveau 2. Durée maximum en cas de renouvellement : <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois sans renouvellement pour les employés de niveau 1 ; - 2 mois + 1 mois de renouvellement pour les employés de niveau 2 à 5 ; - 3 mois + 1 mois de renouvellement pour les agents de maîtrise (niveau 6) ; - 4 mois + 1 mois de renouvellement pour les cadres (niveaux 7 à 9).
Délai de prévenance en cas de rupture	Art. L. 1221-25 et L. 1221-26 <ul style="list-style-type: none"> Rupture à l'initiative de l'employeur : <ul style="list-style-type: none"> - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; - 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ; - 2 semaines après 1 mois de présence ; - 1 mois après 3 mois de présence. Rupture à l'initiative du salarié : <ul style="list-style-type: none"> - 24 heures en deçà de 8 jours de présence ; - 48 heures après 8 jours de présence. 	Chap. V, art. 3.3 à 3.5 Mêmes dispositions que le Code du travail.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale										
Durée du préavis	Le Code du travail ne prévoit aucune durée, renvoi à la convention collective ou aux usages.	Chap. VI, art. 1 Durée déterminée en fonction de l'ancienneté et du niveau. <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Démission</th> </tr> <tr> <th>Qualification du salarié</th> <th>Durée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveaux 1 à 5</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau 6</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 7 à 9</td> <td>3 mois</td> </tr> </tbody> </table>	Démission		Qualification du salarié	Durée	Niveaux 1 à 5	1 mois	Niveau 6	2 mois	Niveaux 7 à 9	3 mois
Démission												
Qualification du salarié	Durée											
Niveaux 1 à 5	1 mois											
Niveau 6	2 mois											
Niveaux 7 à 9	3 mois											

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (suite)

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale																												
Durée du préavis (suite)	Le Code du travail ne prévoit aucune durée, renvoi à la convention collective ou aux usages.	Chap. VI, art. 1																												
		<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Licenciement</th> </tr> <tr> <th>Qualification du salarié</th> <th>Durée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">En deçà de 2 ans d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 1 à 5</td> <td>1 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau 6</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 7 à 9</td> <td>3 mois</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Au-delà de 2 ans d'ancienneté</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 1 à 5</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau 6</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 7 à 9</td> <td>3 mois</td> </tr> </tbody> </table> <p>Exception : art. L. 5213-9 du Code du travail, pour les travailleurs handicapés, double de la durée fixée pour les autres salariés, dans la limite de 3 mois. En pratique : avant 2 ans d'ancienneté, 2 mois pour les niveaux 1 à 5, 3 mois pour les niveaux 6 à 9 ; après 2 ans d'ancienneté, 3 mois pour tous les niveaux.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Départ à la retraite</th> </tr> <tr> <th>Qualification du salarié</th> <th>Durée</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveaux 1 à 5</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveau 6</td> <td>2 mois</td> </tr> <tr> <td>Niveaux 7 à 9</td> <td>3 mois</td> </tr> </tbody> </table> <p>Exception : art. L. 1237-10 et L. 1234-1 du Code du travail : en cas de départ volontaire à la retraite, préavis maximum de 1 mois en deçà de 2 ans d'ancienneté et de 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.</p>	Licenciement		Qualification du salarié	Durée	En deçà de 2 ans d'ancienneté		Niveaux 1 à 5	1 mois	Niveau 6	2 mois	Niveaux 7 à 9	3 mois	Au-delà de 2 ans d'ancienneté		Niveaux 1 à 5	2 mois	Niveau 6	2 mois	Niveaux 7 à 9	3 mois	Départ à la retraite		Qualification du salarié	Durée	Niveaux 1 à 5	2 mois	Niveau 6	2 mois
Licenciement																														
Qualification du salarié	Durée																													
En deçà de 2 ans d'ancienneté																														
Niveaux 1 à 5	1 mois																													
Niveau 6	2 mois																													
Niveaux 7 à 9	3 mois																													
Au-delà de 2 ans d'ancienneté																														
Niveaux 1 à 5	2 mois																													
Niveau 6	2 mois																													
Niveaux 7 à 9	3 mois																													
Départ à la retraite																														
Qualification du salarié	Durée																													
Niveaux 1 à 5	2 mois																													
Niveau 6	2 mois																													
Niveaux 7 à 9	3 mois																													
Exécution du préavis en cas de licenciement	Pas d'obligation d'accorder des heures pour trouver un emploi.	Chap. VI, art. 1 L'employeur est tenu de permettre au salarié de s'absenter 2 heures par jour, pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, afin de rechercher un nouvel emploi jusqu'au moment où celui-ci aura été trouvé. Les heures d'absence rémunérées sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, 1 jour au gré de l'employeur, 1 jour au gré du salarié. Elles peuvent, d'un commun accord écrit, être groupées en une ou plusieurs fois.																												
Indemnisation conventionnelle du licenciement	Art. L. 1234-9, R. 1234-1 à 5 Indemnité minimale : À partir de 8 mois d'ancienneté (appréciée à la date de fin du contrat : expiration du préavis) : - un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ; - un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.	Chap. VI, art. 5 Dispositions infra-légales : le code du travail s'applique.																												
Indemnisation conventionnelle du départ à la retraite à la demande du salarié	Art. L. 1237-9, D. 1237-1 et D. 1237-2 Taux de l'indemnité : - ½ mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ; - 1 ½ de salaire après 20 ans d'ancienneté ; - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.	Chap. VI, art. 7 Taux de l'indemnité : - 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ; - 1 ½ mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ; - 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ; - 2 ½ de salaire après 25 ans d'ancienneté ; - 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.																												
Réduction de l'horaire de travail en cas de départ à la retraite à la demande du salarié	Aucune obligation.	Chap. VI, art. 7 Réduction de l'horaire de travail : à partir de 15 ans d'ancienneté, 6 mois avant le départ en retraite, réduction de l'horaire de travail légal de 1 heure par jour, sans diminution de salaire. Droit accordé <i>prorata temporis</i> pour les salariés à temps partiel.																												

ARRÊTS DE TRAVAIL

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Maladie non professionnelle, accident de la vie personnelle, accident de trajet : Garantie de rémunération	Art. L. 1226-1 et L. 1226-1-1, D. 1226-1 et D. 1226-2	Chap. VII, art. 1
	<ul style="list-style-type: none"> À partir de 1 an d'ancienneté, indemnisation complémentaire versée par l'employeur à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, afin d'assurer le maintien de la rémunération du salarié (déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des versements de l'employeur au régime complémentaire de prévoyance). Durées de maintien : <ul style="list-style-type: none"> À partir de 1 an d'ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> 1 / pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ; 2 / pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération. Les durées de maintien de la rémunération sont majorées respectivement de 10 jours par période entière de 5 années d'ancienneté, au-delà de la première année, sans que la durée de chaque période puisse excéder 90 jours. 	<ul style="list-style-type: none"> Mêmes conditions, mais pourcentage différent pour la 2^e période de maintien (70 % et non 66,6 %). À partir de 1 an d'ancienneté, à compter du 8^e jour d'arrêt de travail : <ul style="list-style-type: none"> 1/ pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler ; 2/ pendant les 30 jours suivants, 70 % de cette même rémunération. Durées de maintien, mêmes dispositions, soit : <ul style="list-style-type: none"> - À partir de 1 an d'ancienneté : 30 jours à 90 % + 30 jours à 70 % ; - À partir de 6 ans d'ancienneté : 40 jours à 90 % + 40 jours à 70 % ; - À partir de 11 ans d'ancienneté : 50 jours à 90 % + 50 jours à 70 % ; - À partir de 16 ans d'ancienneté : 60 jours à 90 % + 60 jours à 70 % ; - À partir de 21 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % + 70 jours à 70 % ; - À partir de 26 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % + 80 jours à 70 % ; - À partir de 31 ans d'ancienneté : 90 jours à 90 % + 90 jours à 70 % ;
Accident du travail et maladie professionnelle : Garantie de rémunération	Art. L. 1226-6 à L. 1226-22, D. 1226-3	Chap. VII, art. 2
	Mêmes dispositions que pour la maladie non professionnelle à partir de 1 an d'ancienneté, mais absence de délai de carence pour le maintien de la rémunération.	Mêmes dispositions que le code du travail, mais indemnisation complémentaire versée par l'employeur à partir de 6 mois d'ancienneté.
Diminution du temps de travail d'une femme enceinte	Aucune obligation.	Chap. VII, art. 3
		<ul style="list-style-type: none"> À partir du début du 5^e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin ou à partir 1/4 d'heure plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/4 d'heure dans la journée, et ce sans perte de salaire. À partir du 6^e mois de grossesse, la salariée qui a plus de 1 an de présence sera autorisée à arriver 1/4 d'heure plus tard le matin et à partir 1/4 plus tôt le soir, la durée ne pouvant excéder 1/2 heure dans la journée, et ce sans perte de salaire. Avec l'accord des parties, ces deux fractions d'heure pourront être groupées soit le matin, soit le soir, sans pouvoir excéder 1/2 heure.

CONGÉS DU SALARIÉ

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Congés payés supplémentaires	Aucune obligation.	Chap. VIII, art. 1
		<ul style="list-style-type: none"> À partir de 15 ans de présence, des congés supplémentaires sont accordés en fonction de l'ancienneté. Cette ancienneté s'apprécie au 31 mai de l'année de référence telle qu'elle est fixée pour les congés annuels légaux : <ul style="list-style-type: none"> - 15 ans d'ancienneté : + 1 jour ouvré/an. - 20 ans d'ancienneté : + 2 jours ouvrés/an. - 25 ans d'ancienneté : + 3 jours ouvrés/an. - 30 ans d'ancienneté : + 4 jours ouvrés/an.
Congés pour événements familiaux	Art. L. 3142-1 et L. 3142-4	Chap. VIII, art. 2
	Mariage (ou conclusion d'un Pacs)	
	<ul style="list-style-type: none"> Mariage (ou Pacs) du salarié : 4 jours. Mariage (ou Pacs) d'un enfant : 1 jour. Mariage (ou Pacs) d'un frère ou d'une sœur : aucune disposition. 	<ul style="list-style-type: none"> Mariage (ou Pacs) du salarié : 4 jours + 1 jour à partir de 1 an d'ancienneté. Mariage (ou Pacs) d'un enfant : 1 jour + 1 jour à partir de 1 an d'ancienneté. Mariage (ou Pacs) d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.
	Décès	
<ul style="list-style-type: none"> Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours. Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours. Décès d'un enfant : 5 jours. Exception : 7 jours <ul style="list-style-type: none"> - si l'enfant était âgé de moins de 25 ans ; - si l'enfant était lui-même parent ; - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. 	<ul style="list-style-type: none"> Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 3 jours + 1 jour à partir de 1 an d'ancienneté. Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : dispositions infra-légales. Le Code du travail s'applique : 3 jours. Décès d'un enfant : dispositions infra-légales. Le Code du travail s'applique : 5 jours. Exception : 7 jours <ul style="list-style-type: none"> - si l'enfant était âgé de moins de 25 ans ; - si l'enfant était lui-même parent ; - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. 	

CONGÉS DU SALARIÉ (suite)

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Congés pour événements familiaux (suite)	<ul style="list-style-type: none"> • Congé de deuil : 8 jours en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. • Congé fractionnable, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Délai de prévenance de 24 heures par période d'absence. • Décès du grand-père ou de la grand-mère : aucune disposition. 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé de deuil : disposition absente de la convention collective. Le Code du travail s'applique : 8 jours en cas de décès <ul style="list-style-type: none"> - d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; - d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. • Congé fractionnable, à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Délai de prévenance de 24 heures par période d'absence. • Décès du grand-père ou de la grand-mère : 1 jour.
	Naissance ou adoption	
	<ul style="list-style-type: none"> • Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : congé de naissance de 3 jours. • À compter du 01/07/2021 : <ul style="list-style-type: none"> - bénéficie au père, au conjoint ou au concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ; - débute, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit ; - si la naissance intervient alors que le salarié est en congés payés ou en congé pour événements familiaux, débute (avec l'interdiction d'emploi qui lui est associée) à l'issue de cette période de congés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Naissance ou adoption d'un enfant : dispositions infra-légales. Le Code du travail s'applique : congé de naissance de 3 jours. • À compter du 01/07/2021 : <ul style="list-style-type: none"> - bénéficie au père, au conjoint ou au concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs ; - débute, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le 1^{er} jour ouvrable qui suit ; - si la naissance intervient alors que le salarié est en congés payés ou en congé pour événements familiaux, débute (avec l'interdiction d'emploi qui lui est associée) à l'issue de cette période de congés. • N.B. : Concernant le congé maternité, le congé d'adoption, le congé de paternité et d'accueil, les dispositions légales s'appliquent.
	Handicap	
<ul style="list-style-type: none"> • Annonce de la survenue du handicap chez un enfant : 2 jours. 	<ul style="list-style-type: none"> • Annonce de la survenue du handicap chez un enfant : disposition absente de la convention collective. Le Code du travail s'applique : 2 jours. 	
Congé pour enfant malade	Art. L. 1225-61	Chap. VIII, art. 3
	<ul style="list-style-type: none"> • Congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans. • La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions légales, à l'exception de la rémunération : par salarié et par année civile, 2 jours de congé sont rémunérés par l'employeur.
Jours fériés	Art. L. 3133-1 à L. 3133-6	Chap. VIII, art. 5
		<ul style="list-style-type: none"> • Outre le 1^{er} mai, obligatoirement chômé et payé, chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de 3 jours fériés chômés et payés. • Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur. • En cas de travail un jour férié légal, le salarié perçoit, en plus de son salaire, une indemnité spéciale égale à 50 % des heures effectuées ce jour férié. • Le salarié peut demander le remplacement de cette indemnité par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. • Ce repos est pris, en accord avec l'employeur, dans les 6 mois suivant le jour férié et ne peut, sauf accord avec l'employeur, être accolé aux congés payés.

CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMA

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale																		
Classification professionnelle	Aucune disposition légale.	Chap. XII																		
		<ul style="list-style-type: none"> • Il y a 3 statuts et 9 niveaux : <ul style="list-style-type: none"> - statut Employés : niveaux 1 à 5 ; - statut Agents de maîtrise : niveau 6 ; - statut Cadres : niveaux 7 à 9. • Des emplois-repères ont été définis, ils sont répartis en 4 filières (Commerciale, Administrative, Services techniques et logistique, Atelier). • Lorsque l'emploi n'est pas référencé dans les emplois repères, 4 critères classants permettent de déterminer le niveau de l'emploi occupé : <ul style="list-style-type: none"> - Compétences et connaissances ; - Complexité du poste et multi-activité ; - Autonomie et responsabilités ; - Communication et dimension relationnelle. 																		
Salaires minima	SMIC : 1 554,58 € bruts au 1 ^{er} janvier 2021 sur la base de 151,67 heures/mois	<ul style="list-style-type: none"> • L'avenant n° 8 du 4 février 2020 a fixé les minima salariaux suivants : <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tbody> <tr> <td>Niveau 1</td> <td>1 550 €</td> <td>Niveau 4</td> <td>1 628 €</td> <td>Niveau 7</td> <td>2 456 €</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>1 581 €</td> <td>Niveau 5</td> <td>1 724 €</td> <td>Niveau 8</td> <td>3 231 €</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>1 606 €</td> <td>Niveau 6</td> <td>1 891 €</td> <td>Niveau 9</td> <td>3 646 €</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau 1	1 550 €	Niveau 4	1 628 €	Niveau 7	2 456 €	Niveau 2	1 581 €	Niveau 5	1 724 €	Niveau 8	3 231 €	Niveau 3	1 606 €	Niveau 6	1 891 €	Niveau 9	3 646 €
		Niveau 1	1 550 €	Niveau 4	1 628 €	Niveau 7	2 456 €													
Niveau 2	1 581 €	Niveau 5	1 724 €	Niveau 8	3 231 €															
Niveau 3	1 606 €	Niveau 6	1 891 €	Niveau 9	3 646 €															
		<ul style="list-style-type: none"> • Le niveau 1 doit être fixé au niveau du SMIC, soit 1 554,58 €. • Le niveau 1 est principalement un niveau de débutant à l'exception du personnel de nettoyage. Il ne peut pas être appliqué au-delà d'une durée de présence de 6 mois. 																		

PRIME D'ANCIENNETÉ

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale														
Prime d'ancienneté	Aucune disposition légale.	<p>Chap. XIII, art. 2</p> <p>• Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire minimum mensuel du niveau 1, sera versée au salarié, niveaux 1 à 6, à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % après 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence continue dans l'entreprise.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ancienneté</th> <th>Prime d'ancienneté (% du niveau 1)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 3 ans</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>3 ans ou +</td> <td>3 %</td> </tr> <tr> <td>6 ans ou +</td> <td>6 %</td> </tr> <tr> <td>9 ans ou +</td> <td>9 %</td> </tr> <tr> <td>12 ans ou +</td> <td>12 %</td> </tr> <tr> <td>15 ans ou +</td> <td>15 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>• Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été seulement suspendu ne sont pas exclues ; toutefois, la durée du congé parental n'est prise en compte que par moitié.</p> <p>• La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de paie.</p> <p>• Elle est calculée <i>prorata temporis</i>.</p>	Ancienneté	Prime d'ancienneté (% du niveau 1)	Moins de 3 ans	-	3 ans ou +	3 %	6 ans ou +	6 %	9 ans ou +	9 %	12 ans ou +	12 %	15 ans ou +	15 %
		Ancienneté	Prime d'ancienneté (% du niveau 1)													
Moins de 3 ans	-															
3 ans ou +	3 %															
6 ans ou +	6 %															
9 ans ou +	9 %															
12 ans ou +	12 %															
15 ans ou +	15 %															

CONTRIBUTION PARITAIRE

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Contribution paritaire		<p>Accord du 27 juin 2019 relatif au développement du dialogue social</p> <p>Le financement du paritarisme dans la branche fait l'objet d'une contribution paritaire collectée chaque année, au mois de janvier, par une association paritaire créée en 2009 par les partenaires sociaux, l'APCDNA.</p> <p>La contribution est déclarative et obligatoire pour l'ensemble des entreprises appliquant la convention collective nationale CDNA.</p> <p>En application de l'article 3 de l'accord du 27 juin 2019, elle comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une part fixe de 50 € ; - une part variable de 0,07 % de la masse salariale brute au 31 décembre de l'année précédente (DADS). <p>Elle est plafonnée à</p> <ul style="list-style-type: none"> - 500 € par établissement de moins de 20 salariés ; - 1 000 € par établissement de plus de 20 salariés. <p>Les entreprises qui n'ont pas eu de salarié pendant l'année écoulée ne sont pas assujetties au versement mais doivent satisfaire à l'obligation de déclaration en retournant le bordereau d'appel signé, avec la mention « néant ».</p> <p>Les informations sont disponibles sur le site de l'APCDNA.</p>

ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE (APLD)

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Activité partielle de longue durée (APLD)	<p>Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, art. 53</p> <p>Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020</p>	<p>Accord du 13 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi</p> <p>L'accord du 13 novembre 2020 définit les modalités de mise en œuvre de l'APLD dans la branche. Cet accord s'adresse aux entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de représentants du personnel et s'applique sans préjudice de la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les conditions légales.</p>

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Complémentaire santé	Art. L. 911-1 à L. 911-8, D. 911-0 à D. 9118	Accord du 22 juin 2015 mettant en place un régime complémentaire santé (et avenants successifs)
	Régime obligatoire pour les entreprises.	<p>La branche a mis en place par l'accord du 22 juin 2015 et ses avenants successifs un régime de complémentaire santé. Ce régime comporte une base obligatoire pour les entreprises, ainsi que deux options proposant des garanties améliorées.</p> <p>L'employeur conserve la faculté de désigner le prestataire de son choix, sous réserve que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le régime respecte au minimum les garanties prévues par l'accord de branche ; • la contribution de l'entreprise soit au minimum de 50 % du coût global ; • une part correspondant à 2 % des cotisations soit réservée à des actions présentant un degré élevé de solidarité. <p>La branche a labellisé trois organismes assureurs : APICIL, Klésia et Malakoff Humanis.</p>
Prévoyance complémentaire	Art. L. 911-1 et L. 911-2	Accord du 28 mars 2019 mettant en place un régime de prévoyance complémentaire
	Régime non obligatoire pour les entreprises.	<p>La branche a mis en place par l'accord du 28 mars 2019 un régime obligatoire de prévoyance complémentaire. Ce régime est destiné à améliorer les garanties des salariés en complément des prestations de la sécurité sociale, pour la couverture des risques lourds : incapacité de travail (maladie et accident), invalidité et décès.</p> <p>L'employeur conserve la faculté de désigner le prestataire de son choix, sous réserve que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le régime respecte au minimum les garanties prévues par l'accord de branche ; • la contribution de l'entreprise soit au minimum de 50 % du coût global ; • une part correspondant à 2 % des cotisations soit réservée à des actions présentant un degré élevé de solidarité. <p>La branche a labellisé trois organismes assureurs : APICIL, Klésia et Malakoff Humanis.</p>

FORMATION

Thèmes	Code du travail	Convention collective nationale
Financement de la formation		Chap. XI
		<p>La branche intervient dans le financement de la formation à travers ses commissions paritaires (CPNEFP et SPP), en lien avec son opérateur de compétences, L'Opcommerce.</p> <p>Elle contribue à fixer, à la demande de France compétences, le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.</p> <p>Elle détermine les niveaux de prise en charge de l'exercice à la fonction tutorale.</p> <p>Elle détermine les niveaux de prise en charge des actions de formation engagées par les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre du Plan de développement des compétences.</p> <p>Les informations relatives à la formation sont disponibles sur le site de L'Opcommerce.</p>
Pro-A	Art. L. 6324-1, D. 6324-1-1	Accord du 4 février 2020 relatif à la mise en œuvre de la Pro-A
		L'accord du 4 février 2020 a défini les conditions de mise en œuvre de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A), ainsi que la liste des formations éligibles.