

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/24 DU 1^{er} JUILLET 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l’agriculture dans le *BO* n° 24.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/24

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 6 du 5 avril 2017 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la prévoyance.....	4
Camping : accord n° S 35 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	7
Carrières et matériaux (industries [Auvergne-Rhône-Alpes, ouvriers et ETAM]) : accord du 18 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	9
Carrières et matériaux (industries [PACA et Corse, ouvriers et ETAM]) : accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017.....	13
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	17
Confiserie, chocolaterie (commerce de gros) : dénonciation par lettre du 25 avril 2017 de l'UPGCAF de l'accord du 13 décembre 1994 et de l'avenant du 10 juillet 1996 portant adhésion au FORCO.....	21
Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement : avenant n° 22 du 14 décembre 2016 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2017	22
Dentaires (cabinets) : avenant du 16 mars 2017 modifiant l'article 1.6. du titre I de la convention collective	24
Importation-exportation (entreprises) : accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	27
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 23 mars 2017 modifiant l'article 4 de la convention collective relatif à l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale	30
Laitière (industrie) : accord du 22 mars 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 ^{er} avril 2017.....	33
Laitière (industrie) : avenant n° 2 du 22 mars 2017 à l'annexe I <i>quater</i> relative à la prime d'ancienneté	38
Laitière (industrie) : avenant n° 20 du 22 mars 2017 à l'annexe I <i>ter</i> relative à la prime d'ancienneté	40
Laitière (industrie) : avenant n° 35 du 22 mars 2017 à l'annexe I <i>bis</i> relative aux ressources annuelles minimales au 1 ^{er} avril 2017	44

Laitière (industrie) : avenant n° 47 du 22 mars 2017 à l'annexe I relative aux salaires au 1 ^{er} avril 2017.....	47
Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 21 avril 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour 2017.....	50
Métallurgie (Manche) : accord n° 38 du 14 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017.....	53
Récupération (industries et commerce) : accord du 10 février 2017 relatif au développement de l'apprentissage et à sa prise en charge au titre des fonds de professionnalisation....	57
Restauration rapide : avenant n° 50 du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes ...	59
Restauration rapide : avenant n° 51 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minima, à la prime annuelle conventionnelle, aux jours fériés et au repos hebdomadaire au 1 ^{er} avril 2017.....	70
Textile (industrie) : accord du 24 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2017	74
Thermalisme : avenant n° 28 du 15 mars 2017 relatif à la revalorisation de la grille des salaires au 1 ^{er} mai 2017.....	76

Brochure n° 3023

Convention collective nationale
IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

AVENANT N° 6 DU 5 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 27 MARS 2006 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750510M
IDCC : 1412

Entre
SNEFCCA

D'une part, et
FNSM CFTC
FCM FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions prévues par l'accord de prévoyance du 27 mars 2006, et notamment de limiter les règles de calcul relatives au maintien de salaire.

Article 1^{er}

Maintien de salaire

L'article 6.2, en son paragraphe intitulé « Principe général » est désormais rédigé comme suit : (annule et remplace les anciennes dispositions de l'accord du 27 mars 2006) :

« On entend par maintien de salaire, le fait par l'employeur d'assurer le paiement de la rémunération nette à payer du salarié pendant 45 jours à compter du premier jour d'arrêt de travail. Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie ou accident, qu'ils soient professionnels ou non, ou de maternité, l'employeur assure ce maintien de salaire au salarié à la double condition :

- que le salarié ait une ancienneté de 1 an révolu au premier jour de l'absence (et non pendant l'absence) ;
- et que le salarié ait justifié son absence dans le délai de 3 jours ouvrés par certificat médical.

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt, doit conduire ce dernier à verser au salarié un montant égal à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler et définie comme suit :

- le salaire de référence pris en compte est égal à la somme du salaire brut perçu au cours des 12 mois complets précédant la date de l'arrêt de travail et des primes, allocations d'heures supplémentaires et autres éléments de salaire se rapportant à la période normale des 12 derniers mois d'activité et soumis à charges ;
- en cas de période de référence incomplète, le maintien de salaire s'effectuera sur la base des éléments fixes de rémunération du dernier mois complet d'activité. »

Le maintien de salaire par l'employeur existant sur les 45 premiers jours d'arrêt ne doit jamais conduire ce dernier à verser au salarié, et compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

L'employeur assurera le maintien de salaire au salarié pour la période du 1^{er} au 3^e jour d'arrêt.

Dès la remise par le salarié du bordereau de versement de ses indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur régularisera le maintien de salaire pour la période du 4^e au 45^e jour d'arrêt.

Au cas où l'employeur déciderait d'appliquer la subrogation, il assurera directement le maintien de salaire au salarié dès le premier jour d'arrêt et ce jusqu'au 45^e jour d'arrêt.

Outre ces considérations de paiement direct ou indirect, le maintien de salaire du 1^{er} au 45^e jour d'arrêt est supporté par l'employeur sous déduction du montant des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, en cas d'envoi à la caisse primaire d'assurance maladie de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la caisse informe l'assuré du retard constaté et de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivant la date de prescription de l'arrêt considéré. En cas de nouvel envoi tardif, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, le montant des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi est réduit de 50 %.

En conséquence, l'obligation de maintien de salaire effectuée par l'employeur sera réduite à due concurrence, soit diminuée de 50 % à compter du quatrième jour, si l'assuré est en état de récidive et sauf si ce dernier est hospitalisé ou s'il établit l'impossibilité d'envoyer son avis d'arrêt de travail en temps utile, dans les mêmes conditions que celles prévues pour la réduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Dans l'hypothèse d'une contestation menée par le salarié auprès des organismes de sécurité sociale, qui aboutirait à un versement complet des indemnités journalières de sécurité sociale, le complément employeur sera régularisé.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le 5 avril 2017.

Article 4

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

**ACCORD N° S 35 DU 26 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : ASET1750522M
IDCC : 1618

Entre
FIFAS

D'une part, et
FNCCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 26 janvier 2017.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} janvier 2017, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimal garanti	SALAIRE MENSUEL minimal garanti (base 151,667 heures)
128	9,76	1 480,27
131	9,765	1 481,03
135	9,77	1 481,79
140	9,78	1 483,30
145	9,79	1 484,82
150	9,81	1 487,85
155	9,84	1 492,40
158	9,86	1 495,44
160	9,89	1 499,99

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimal garanti	SALAIRE MENSUEL minimal garanti (base 151,667 heures)
166	9,91	1 503,02
168	9,93	1 506,05
170	9,96	1 510,60
175	10,15	1 539,42
181	10,42	1 580,37
185	10,62	1 610,70
196	11,08	1 680,47
200	11,28	1 710,80
203	11,38	1 725,97
210	11,60	1 759,34
215	11,82	1 792,70
221	12,03	1 824,55
225	12,24	1 856,40
230	12,45	1 888,25
240	12,88	1 953,47
250	13,29	2 015,65
270	14,03	2 127,89

Article 2

À partir de la ratification du présent accord, le point pour le calcul des salaires minima cadres sera porté à 6,09 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant n° S 34, signé le 2 février 2016.

Fait à Levallois, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 18 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1750515M
IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes

D'une part, et

CFDT

BATIMAT-TP CFTC

SICMA CFE-CGC

FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEURS MENSUELLES
1	1	1 501
	2	1 514
2	1	1 518
	2	1 537
	3	1 581
3	1	1 590
	2	1 617
	3	1 664
4	1	1 673
	2	1 700
	3	1 761
5	1	1 766
	2	1 822
	3	1 948
6	1	1 982
	2	2 057
	3	2 222
7	1	2 267
	2	2 404
	3	2 621

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vénissieux, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers
Groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.
Classe 15. – Matériaux de construction
Groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier
Groupe 15.03 Pierres de construction
Groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09 Matériaux de construction divers
Classe 87. – Services divers (marchands)
Groupe 87.05 Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 29 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017
(PACA ET CORSE)

NOR : ASET1750523M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM PACAC

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

FG FO construction

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE (+ 1,2 % par rapport à 2016 sauf pour le 1 ^{er} niveau)
1	1	1 481
	2	1 512
2	1	1 518
	2	1 542
	3	1 588
3	1	1 595
	2	1 619
	3	1 668
4	1	1 677
	2	1 704
	3	1 764
5	1	1 770
	2	1 825
	3	1 953
6	1	1 985
	2	2 063
	3	2 228
7	1	2 272
	2	2 412
	3	2 625

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire, non comprises les heures supplémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Aix-en-Provence, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers
Groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Classe 15. – Matériaux de construction
Groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et laitier
Groupe 15.03 Pierre de construction
Groupe 15.04 Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09 Matériaux de construction divers
Classe 87. – Services divers (marchands)
Groupe 87.05 Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 40 DU 21 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ
NOR : ASET1750519M
IDCC : 2596

Entre
CNEC
UNEC

D'une part, et

FGTA FO
FCS UNSA

D'autre part,

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 37 du 8 juillet 2015 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er}

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL
I	1	Coiffeur (se) débutant(e)	1508
	2	Coiffeur (se)	1512
	3	Coiffeur (se) confirmé(e)	1518

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL
II	1	Coiffeur (se) qualifié(e) ou technicien(ne)	1 525 1 560
	2	Coiffeur (se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 671
	3	Coiffeur (se) très hautement qualifié(e) ou assistant(e) manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 784
III	1	Manager	1 917
	2	Manager confirmé(e) ou animateur(trice) de réseau	2 306 2 714
	3	Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 872 2 923

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

Article 2.1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures
105	1 500
115	1 505
125	1 515
135	1 530
145	1 541
155	1 551
165	1 562

Article 2.2

Salaires minima des emplois de la filière non technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures
100	1 500
110	1 505
120	1 510

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures
130	1551

Article 2.3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures
230	1694
240	1694
250	1724
285	1929
295	1991
305	2072
330	2194
330 et au-dessus	2490

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

(En euros.)

ANNÉES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT
À partir de 5 ans	30
À partir de 7 ans	42
À partir de 9 ans	54
À partir de 12 ans	70
À partir de 15 ans	85

Article 4

Champ d'application et entrée en vigueur

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe

du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la commission mixte.

Fait à Paris, le 21 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3045

Convention collective nationale

IDCC : 1624. – **COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE,
CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE
ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 AVRIL 2017
DE L'UPGCAF DE L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1994
ET DE L'AVENANT DU 10 JUILLET 1996 PORTANT ADHÉSION AU FORCO

NOR : ASET1750516M
IDCC : 1624

*L'UPGCAF c/o CGI
18, rue des Pyramides
75001 Paris*

Paris, le 25 avril 2017.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, l'union professionnelle des grossistes en confiserie et alimentation fine (UPGCAF), vous notifie, par la présente, sa volonté de dénoncer les dispositions conventionnelles de l'accord national du 13 décembre 1994 portant adhésion au fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce (FORCO), tel que complété par avenant du 10 juillet 1996.

Cette décision engage également l'autre organisation professionnelle patronale signataire d'origine, à savoir la fédération nationale des syndicats des négociants-distributeurs de levure, laquelle ne dispose plus d'une personnalité morale autonome et dont les adhérents ont rejoint depuis l'UPGCAF.

Cette dénonciation remet donc en cause la désignation du FORCO comme OPCA de la branche (IDCC 1624).

La présente dénonciation est notifiée à l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes de l'accord ainsi dénoncé ou représentatives au niveau de la branche (IDCC 1624), ainsi qu'au FORCO.

La présente dénonciation fera par ailleurs l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la présente dénonciation produira effet dès la première présentation de ce courrier et une négociation pourra s'engager conformément aux dispositions légales et conventionnelles applicables.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Brochure n° 3348

Convention collective nationale
IDCC : 2666. – CONSEILS D'ARCHITECTURE,
D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT

AVENANT N° 22 DU 14 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750514M
IDCC : 2666

Entre

FNCAUE

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

CFE-CGC BTP

FG FO BTP

FNCB SYNATPAU CFDT

FNSCBA CGT

D'autre part,

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :
– 5,40 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
– 5,28 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
– 5,22 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2017.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

La commission a analysé les données sociales sur les salaires et l'emploi des CAUE. Elle n'a pas décelé d'inégalités entre hommes et femmes, au vu des données dont elle disposait. Avec les prochaines données sociales, ce sujet sera de nouveau analysé.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 20 janvier 2017.

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT DU 16 MARS 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 1.6. DU TITRE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1750518M
IDCC : 1619

Entre
CNSD
FSDL
UJCD-UD

D'une part, et

FNISPAD
FSPSS FO
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ancienne rédaction :

« Article 1.6

Commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation.
Procédure de règlement des litiges individuels ou collectifs

En vigueur étendu

Tous litiges, individuels ou collectifs, nés de l'interprétation de la présente convention collective, sont portés dans un délai de 1 mois, par la partie la plus diligente devant une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation composée comme indiqué ci-dessous :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentatifs ou son suppléant ;
- un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants salariés.

La commission est présidée alternativement par un représentant des employeurs et par un représentant d'une des organisations syndicales de salariés représentatives.

Le secrétariat est assuré par la partie employeur. Cette commission devra statuer dans le délai maximum de 5 semaines à compter de la date où elle a été saisie.

Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les représentants des parties et adressé sous quinzaine à chacun des membres de la commission. Les conclusions seront transmises aux parties intéressées dans le même délai. »

Nouvelle rédaction :

« Article 1.6

Commissions paritaires : composition et attributions

Plusieurs commissions paritaires sont prévues :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- les commissions paritaires spécifiques aux groupes paritaires de travail décidées par la commission paritaire de négociation.

Les commissions sont composées respectivement de deux représentants par organisation syndicale de salariés déclarée représentative dans la branche (collège salarié) et d'un nombre égal de représentants des employeurs (collège patronal).

Pour la partie patronale, à compter de la publication des arrêtés de représentativité pour la branche, la répartition de manière proportionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs déclarées représentatives dans la branche, sur la base des adhésions comptabilisées pour la représentativité.

Chaque commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les 2 ans, sauf accord de branche prévoyant une autre modalité d'alternance.

La partie patronale assure le secrétariat.

La CPPNI et la CPNEFP se réunissent autant de fois que les parties l'estiment nécessaires et au minimum trois fois par an.

Les représentants salariés aux commissions paritaires de branche, disposent pour participer aux réunions du droit de s'absenter de leur lieu de travail, leur rémunération leur étant maintenue par leur employeur.

Conformément à l'accord étendu du 16 mars 2007 relatif au développement du paritarisme, chaque organisation fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale.

Article 1.6.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place conformément aux textes en vigueur. Elle définit les thèmes et le calendrier des négociations de branche et professionnelles.

Elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité déposé dans une base de données nationale dans les conditions déterminées par voie réglementaire et, à ce titre, est destinataire des éventuels conventions et accords d'entreprises relatifs à la durée du travail ;

- elle exerce les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche.

Dans le cadre de ses missions elle définit :

- les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d’application ;
- l’ordre public conventionnel, c’est-à-dire les thèmes sur lesquels les éventuels conventions et accords d’entreprises ne peuvent être moins favorables que les conventions et accords conclus au niveau de la branche professionnelle des cabinets dentaires, et établit pour la commission nationale de la négociation collective et le haut conseil du dialogue social, un rapport sur l’état des négociations entreprises sur le sujet ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d’application.

En outre elle exerce des missions :

- d’interprétation, en rendant un avis à la demande d’une juridiction en conformité avec les textes régissant les règles de l’organisation judiciaire ;
- de conciliation et d’interprétation des litiges individuels et collectifs nés de l’interprétation de la présente convention collective.

À cet effet, les litiges sont portés par écrit devant la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation qui doit statuer dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception de la demande de saisine par le secrétariat de la commission. Un procès-verbal des débats et des conclusions sera établi et approuvé en séance par les membres de la commission et un courrier reprenant ces conclusions sera adressé sous quinzaine aux parties intéressées. »

Fait à Paris, le 16 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 23 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750512M
IDCC : 43

Entre
FICIME
FFSCM
UFCC
SNCI
OSCI

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,3 % sur l'ensemble de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 1^{er} juillet 2016, applicable au 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3

Extension

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

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

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2017
Employés	
E1	1 529
E2	1 534
E3	1 540
E4	1 549
E5	1 554
E6	1 588
E7	1 662
E8	1 719
Agents de maîtrise	
M9	1 752
M10	1 923
M11	2 138
M12	2 285
Cadres	
C13	2 225
C14	2 420
C15	2 612
C16	2 982
C17	3 345
C18	4 060
C19	4 435
C20	4 804

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

- Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
 - et majoré de 20 %.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale
IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

AVENANT DU 23 MARS 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 4 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
RELATIF À L'EXERCICE DES DROITS RELATIFS À L'ACTION SYNDICALE
NOR : ASET1750513M
IDCC : 43

Entre
FICIME
FFSCM
UFCC
SNCI
OSCI

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT
FEC FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 4 relatif à l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale

L'article 4 de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires.

Ces autorisations ne peuvent être imputables sur les congés payés.

Sous réserve de la présentation d'une convocation adressée par les organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées pour assister à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention.

Le délégué syndical a toute liberté de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors du temps de travail, pour l'exercice des activités se rapportant à sa mission. Il sera tenu d'informer préalablement son employeur de ses absences.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un des quelconques établissements.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise ou d'établissement et qu'il soit désigné un représentant syndical auprès de ce comité, si cette personne est distincte du délégué syndical et n'exerce par ailleurs, dans l'entreprise, aucune fonction élective ni mandataire, ce représentant syndical bénéficiera d'un crédit de 1 heure par mois, non reportable, pour la préparation des réunions du comité d'entreprise.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, tout salarié dûment mandaté par son organisation syndicale représentative qui participera à une commission mixte ou paritaire ainsi qu'à toute autre commission qui serait instituée par la présente convention, bénéficiera du droit de s'absenter de son travail.

Le temps passé sera considéré comme temps de travail effectif et ne pourra entraîner de réduction de la rémunération.

À compter du 1^{er} janvier 2017, l'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assurera, selon les modalités suivantes, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et syndicales représentatives de la convention collective de l'import-export, n° 3100 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 semaine suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Exceptionnellement, les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau ultérieur.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais seront pris en charge sur les bases suivantes :

- repas : sur la base de huit fois le minimum garanti (MG), pour deux représentants par organisation ;
- transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;
- frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur ;
- logement : sur la base d'un hôtel trois étoiles la veille d'une réunion et exceptionnellement le soir, pour deux membres par organisation ;
- parking : pour deux membres par organisation.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export n° 3100 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

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

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

Fait à Paris, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
AU 1^{ER} AVRIL 2017
NOR : ASET1750529M
IDCC : 112

Entre
FNIL
FNCL

D'une part, et
FGA CFDT

D'autre part,

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière,

il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} avril 2017, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 2, échelon 1 : + 12 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 2, échelon 2 au niveau 5, échelon 1 : + 13 € par rapport à la grille de référence ;

- du niveau 5, échelon 2 au niveau 6, échelon 2 : + 14 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6, échelon 3, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	1488,28
		2	1493,42
	2	1	1498,54
		2	1505,68
		3	1511,84
	3	1	1511,84
		2	1519,02
		3	1526,20
	4	1	1526,20
		2	1534,39
		3	1545,67
	5	1	1545,67
		2	1557,95
		3	1569,23
TAM	6	1	1569,23
		2	1651,23
		3	1733,86
	7	1	1733,86
		2	1826,92
		3	1919,96
Cadres	8	1	1919,96
		2	2023,36
	9	1	2171,22
		2	2429,70
	10	–	2998,34
	11	–	3618,69
	12	–	4135,66

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie

pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 6, échelon 1 : + 180 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 6, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	19475,08
		2	19535,44
	2	1	19595,80
		2	19666,22
		3	19736,64
	3	1	19736,64
		2	19817,12
		3	19898,24
	4	1	19898,24
		2	20101,86
		3	20305,47
	5	1	20305,47
		2	20712,70
		3	21119,93
TAM	6	1	21119,93
		2	22436,68
		3	23470,62
	7	1	23470,62
		2	24504,58
		3	25538,52
Cadres	8	1	25538,52
		2	27606,42
	9	3	29674,32
		1	29674,32
	10	2	31586,07
		1	31586,07
	11	–	40840,96
		–	49112,55
	12	–	49112,55
		–	57843,56

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- du niveau 6, échelon 1 au niveau 7, échelon 1 : + 210 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 2 au niveau 8, échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 8, échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 365,10
		2	24 756,01
		3	25 885,55
	7	1	25 885,55
		2	27 050,16
		3	28 179,70
	8	1	28 179,70
		2	30 455,47
		3	32 733,76
Cadres	9	1	32 733,76
		2	34 797,50
	10	–	45 627,02
	11	–	54 750,38
	12	–	63 893,91

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 68 – annexe I *bis* de la CCN CL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 67 – annexe I de la CCN CL) ;

- l'annexe I de la CCN CL est modifiée par l'avenant n° 69, intégrant la grille de la RAM par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 2 du présent accord ;
- l'annexe I *bis* de la CCN CL (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCNCL, étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) intègre la grille de la RAM spécifique par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 3 du présent accord (avenant n° 70 – annexe I *bis* de la CCN CL) ;
- l'annexe I *ter* de la CCN CL (introduite par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN CL) intègre la grille des salaires minima mensuels par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 1^{er} du présent accord (avenant n° 71 – annexe I *ter* de la CCN CL) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017.

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 47 – annexe I de la CCN IL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 35 – annexe I *bis* de la CCN IL) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017 ;
- le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 20 – annexe I *ter* de la CCN IL) ;
- le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (avenant n° 2 – annexe I *quater* de la CCN IL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 2 DU 22 MARS 2017
À L'ANNEXE I *QUATER* RELATIVE À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1750520M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} avril 2017 pour un travail à temps complet**

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	1	34,49	68,99	103,48	137,98	172,47
	2	35,51	71,02	105,51	141,02	175,52
	3	36,52	72,03	108,56	144,07	180,59
	4	37,54	75,08	112,62	150,15	187,69
	5	39,57	79,13	118,70	158,27	197,84
	6	42,61	85,22	127,83	170,44	213,06
	7	47,68	95,37	142,04	190,74	237,40
	8	54,79	108,56	162,33	216,10	269,87

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS et plus
Cadres	9	59,86	89,28	119,72	150,15	180,59	211,03	241,46	271,90	302,34
	10	84,21	125,80	168,42	210,01	252,62	294,22	336,83	378,43	421,04
	11	100,44	151,17	201,90	252,62	303,35	353,06	403,79	454,52	505,25
	12	117,69	176,53	235,38	294,22	353,06	411,91	470,75	529,60	589,45

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 20 DU 22 MARS 2017
À L'ANNEXE I *TER* RELATIVE À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1750524M
IDCC : 112

Entre
FNIL

D'une part, et
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} avril 2017 pour un travail à temps complet**

(Voir tableau pages suivantes.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,75	33,75	33,75	67,51	67,51	67,51	101,26	101,26	101,26	135,01	135,01	135,01	168,77
	125		34,22	34,22	34,22	68,44	68,44	68,44	102,66	102,66	102,66	136,88	136,88	136,88	171,10
	130		34,69	34,69	34,69	69,37	69,37	69,37	104,06	104,06	104,06	138,75	138,75	138,75	173,43
	135		35,15	35,15	35,15	70,31	70,31	70,31	105,46	105,46	105,46	140,61	140,61	140,61	175,77
	140		35,29	35,29	35,29	70,57	70,57	70,57	105,86	105,86	105,86	141,15	141,15	141,15	176,43
	145		35,42	35,42	35,42	70,84	70,84	70,84	106,26	106,26	106,26	141,68	141,68	141,68	177,10
	150		35,88	35,88	35,88	71,76	71,76	71,76	107,64	107,64	107,64	143,52	143,52	143,52	179,41
	155		36,34	36,34	36,34	72,68	72,68	72,68	109,02	109,02	109,02	145,37	145,37	145,37	181,71
	160		36,80	36,80	36,80	73,61	73,61	73,61	110,41	110,41	110,41	147,22	147,22	147,22	184,02
	165		37,27	37,27	37,27	74,53	74,53	74,53	111,80	111,80	111,80	149,07	149,07	149,07	186,33
	170		37,73	37,73	37,73	75,46	75,46	75,46	113,19	113,19	113,19	150,92	150,92	150,92	188,64
	175		38,19	38,19	38,19	76,38	76,38	76,38	114,56	114,56	114,56	152,75	152,75	152,75	190,94
	180		38,65	38,65	38,65	77,29	77,29	77,29	115,94	115,94	115,94	154,59	154,59	154,59	193,23
	185		39,11	39,11	39,11	78,21	78,21	78,21	117,32	117,32	117,32	156,42	156,42	156,42	195,53
	190		39,56	39,56	39,56	79,13	79,13	79,13	118,69	118,69	118,69	158,26	158,26	158,26	197,82
195		39,84	39,84	39,84	79,68	79,68	79,68	119,52	119,52	119,52	159,36	159,36	159,36	199,21	
200		40,12	40,12	40,12	80,24	80,24	80,24	120,35	120,35	120,35	160,47	160,47	160,47	200,59	
205		40,66	40,66	40,66	81,32	81,32	81,32	121,99	121,99	121,99	162,65	162,65	162,65	203,31	
210		41,21	41,21	41,21	82,41	82,41	82,41	123,62	123,62	123,62	164,83	164,83	164,83	206,03	

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	215		41,73	41,73	41,73	83,46	83,46	83,46	125,19	125,19	125,19	166,92	166,92	166,92	208,65
	220		42,28	42,28	42,28	84,57	84,57	84,57	126,85	126,85	126,85	169,13	169,13	169,13	211,42
	225		42,80	42,80	42,80	85,60	85,60	85,60	128,40	128,40	128,40	171,20	171,20	171,20	214,00
	230		43,33	43,33	43,33	86,66	86,66	86,66	129,99	129,99	129,99	173,31	173,31	173,31	216,64
	235		43,90	43,90	43,90	87,80	87,80	87,80	131,70	131,70	131,70	175,60	175,60	175,60	219,50
	240		44,39	44,39	44,39	88,77	88,77	88,77	133,16	133,16	133,16	177,54	177,54	177,54	221,93
	245		44,94	44,94	44,94	89,88	89,88	89,88	134,82	134,82	134,82	179,76	179,76	179,76	224,70
	250		45,49	45,49	45,49	90,99	90,99	90,99	136,48	136,48	136,48	181,97	181,97	181,97	227,47
	255		46,03	46,03	46,03	92,06	92,06	92,06	138,09	138,09	138,09	184,12	184,12	184,12	230,14
	260		46,59	46,59	46,59	93,19	93,19	93,19	139,78	139,78	139,78	186,38	186,38	186,38	232,97
	265		47,13	47,13	47,13	94,25	94,25	94,25	141,38	141,38	141,38	188,51	188,51	188,51	235,63
	270		47,66	47,66	47,66	95,32	95,32	95,32	142,98	142,98	142,98	190,64	190,64	190,64	238,29
	275		48,18	48,18	48,18	96,35	96,35	96,35	144,53	144,53	144,53	192,70	192,70	192,70	240,88
	280		48,70	48,70	48,70	97,40	97,40	97,40	146,09	146,09	146,09	194,79	194,79	194,79	243,49
	285		49,24	49,24	49,24	98,48	98,48	98,48	147,73	147,73	147,73	196,97	196,97	196,97	246,21
	290		49,79	49,79	49,79	99,57	99,57	99,57	149,36	149,36	149,36	199,15	199,15	199,15	248,93
	295		50,32	50,32	50,32	100,65	100,65	100,65	150,97	150,97	150,97	201,30	201,30	201,30	251,62
300		50,86	50,86	50,86	101,73	101,73	101,73	152,59	152,59	152,59	203,45	203,45	203,45	254,32	
305		51,73	51,73	51,73	103,46	103,46	103,46	155,19	155,19	155,19	206,92	206,92	206,92	258,66	
310		52,60	52,60	52,60	105,20	105,20	105,20	157,80	157,80	157,80	210,40	210,40	210,40	262,99	

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	315		53,45	53,45	53,45	106,90	106,90	106,90	160,35	160,35	160,35	213,81	213,81	213,81	267,26
	320		54,30	54,30	54,30	108,61	108,61	108,61	162,91	162,91	162,91	217,22	217,22	217,22	271,52
	325		55,17	55,17	55,17	110,35	110,35	110,35	165,52	165,52	165,52	220,70	220,70	220,70	275,87
	330		56,01	56,01	56,01	112,02	112,02	112,02	168,03	168,03	168,03	224,05	224,05	224,05	280,06
	335		56,85	56,85	56,85	113,70	113,70	113,70	170,55	170,55	170,55	227,39	227,39	227,39	284,24
	340		57,64	57,64	57,64	115,29	115,29	115,29	172,93	172,93	172,93	230,58	230,58	230,58	288,22
	345		73,33	88,17	103,01	146,67	161,51	176,34	220,00	234,84	234,84	263,66	263,66	263,66	292,49
Ingénieurs et cadres	350	59,23	89,02	118,70	148,37	178,05	207,72	237,40	267,07	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75	296,75
	400	67,74	101,81	135,75	169,68	203,62	237,56	271,49	305,43	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37	339,37
	500	84,63	127,20	169,61	212,01	254,41	296,81	339,21	381,61	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01	424,01
	600	101,62	152,73	203,64	254,55	305,46	356,37	407,28	458,19	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10	509,10
	700	118,50	178,10	237,47	296,84	356,21	415,58	474,95	534,31	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68	593,68

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 35 DU 22 MARS 2017
À L'ANNEXE I *BIS* RELATIVE AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} AVRIL 2017
NOR : ASET1750528M
IDCC : 112

Entre
FNIL

D'une part, et
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} avril 2017**

*Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)*

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
120	19352,61
125	19414,22
130	19475,83
135	19537,43
140	19599,04
145	19660,65
150	19722,26
155	19783,86
160	19845,45
165	19907,06

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
170	19968,67
175	20061,11
180	20174,91
185	20288,73
190	20410,83
195	20668,54
200	20928,56
205	21146,64
210	21364,89
215	21582,61
220	21801,07
225	22020,22
230	22216,71
235	22459,05
240	22681,06
245	22905,45
250	23183,19
255	23407,17
260	23684,91
265	23908,90
270	24133,09
275	24357,28
280	24581,46
285	24805,30
290	25029,09
295	25253,48
300	25477,49
305	25884,54
310	26291,64
315	26697,60
320	27103,36
325	27527,42
330	27944,28
335	28361,17
340	28729,59
345	29133,30

Remarque : Pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
350	37 003,32
400	42 179,78
500	52 464,68
600	62 812,05
700	73 103,47

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 47 DU 22 MARS 2017
À L'ANNEXE I RELATIVE AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750526M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} avril 2017, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
120	1 483,66
125	1 485,73
130	1 487,80
135	1 489,87
140	1 491,93
145	1 494,01
150	1 496,07
155	1 499,18
160	1 502,27
165	1 505,38
170	1 508,47
175	1 511,58
180	1 514,69

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
185	1 517,79
190	1 524,49
195	1 532,58
200	1 540,68
205	1 548,78
210	1 556,90
215	1 564,99
220	1 573,13
225	1 581,36
230	1 588,76
235	1 612,01
240	1 628,97
245	1 648,74
250	1 668,35
255	1 687,18
260	1 707,34
265	1 726,15
270	1 745,01
275	1 763,27
280	1 784,02
285	1 803,23
290	1 822,47
295	1 841,66
300	1 860,88
305	1 896,84
310	1 927,55
315	1 957,87
320	1 988,02
325	2 018,81
330	2 048,91
335	2 078,77
340	2 107,34
345	2 117,45
350	2 127,37
400	2 408,75
500	3 009,73
600	3 613,80

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} avril 2017
700	4 213,80

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)
(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 21 AVRIL 2017
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
ET À LA VALEUR DU POINT POUR 2017
NOR : ASET1750511M
IDCC : 1628

Entre

UIMM 79

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe, travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2017 s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 765
145	17 855
155	17 887
170	18 006
180	18 024
190	18 206
215	18 611
225	18 932
240	19 434
255	20 550
270	21 574
285	22 698
305	24 093
335	26 216
365	28 548
395	31 115

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2017.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,27 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} juillet 2017.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 21 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Manche)
(9 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 27 octobre 1976,
Journal officiel du 26 novembre 1976)

ACCORD N° 38 DU 14 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750509M

IDCC : 828

Entre

UIMM Manche

D'une part, et

SMNO CFE-CGC

UD CGT-FO

UD CFTC

CFDT métaux Manche

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, à l'issue de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2241-1 du code du travail, ouverte le 17 février 2017, et en conformité avec les dispositions de l'accord national intervenu le 17 janvier 1991 :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques – taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 37 du 17 juin 2016 est annulée en son entier remplacée par les dispositions suivantes.

« ANNEXE III

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 4,65 € au 1^{er} mai 2017.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant "Mensuels" (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2017

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2017 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d’embauche en cours d’année ;
- d’un changement de coefficient en cours d’année ;
- d’un départ de l’entreprise en cours d’année ;
- d’une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S’agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d’année et au plus tard le 31 janvier de l’année suivante ou, en cas de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S’il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l’année 2017

4.1. À partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s’établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
1	140	17 779
2	145	17 789
3	155	17 852
4	170	18 035
5	180	18 076
6	190	18 383
7	215	18 621
8	225	18 749
9	240	19 486
10	255	20 401
11	270	21 446
12	285	22 455
13	305	23 923
14	335	26 468
15	365	28 780
16	395	30 751

4.2. À partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
7	215	18 749
9	240	19 953
10	255	20 759
12	285	23 217
13	305	24 965
14	335	27 312
15	365	29 425
16	395	30 959

Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 14 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
ET À SA PRISE EN CHARGE AU TITRE DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1750517M
IDCC : 637

Entre
FEDEREC

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFE-CGC
FGT SNED CFTC

D'autre part,

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation ;
À la demande des membres de la SPP réunis le 6 décembre 2016, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des versements affectés en 2017, concernant le versement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2017 les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP PEUCR et du baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA, 96, rue Nationale 59000 Lille ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Cruseilles-sur-les-Ebeaux, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons familiales et rurales antenne de Chevanceaux, le Pavé 17210 Chevanceaux ;

- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l’institut régional de formation à l’environnement et au développement durable, Europôle de l’Arbois, avenue Louis-Philibert, 13100 Aix-en-Provence.

Les fonds versés aux centres de formation d’apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l’année 2017.

Article 3

Concours financier

Les parties signataires décident d’apporter un concours financier aux centres de formation d’apprentis, et de leur affecter pour l’année 2017, la somme totale de 241 500 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l’article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l’année 2017, s’élève à :

- 75 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 70 000 € pour le CFA MPS ;
- 84 500 € pour le CFA des MFR Antenne de Cruseilles ;
- 12 000 € pour le CFA MFR Chevanceaux.

Article 4

Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l’article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l’année en cours et l’année à venir ainsi qu’un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d’apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5

Bilan annuel

En 2018, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l’utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Paris, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 50 DU 22 MARS 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES POSTES

NOR : *ASET1750525M*
IDCC : 1501

Entre
SNARR

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'engagement pris dans l'avenant n° 48, les partenaires sociaux se sont réunis pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Les travaux du cabinet « Ambroise Bouteille » sur une analyse prospective de l'évolution des métiers et des besoins en compétences, d'une part, l'état des lieux, réalisé auprès des adhérents du SNARR, sur les métiers, les types de tâches réalisées par les salariés, les contraintes et les besoins en compétences, d'autre part, ont permis les constats suivants :

- le développement de nouveaux concepts nécessitant de nouvelles compétences ;
- une évolution significative des métiers avec l'émergence de nouvelles technologies qui entraînent un renforcement de la relation commerciale ;
- un écrasement de l'organisation des entreprises ;
- un passage d'une notion de production à une notion de relation client.

Après avoir rappelé que, depuis sa mise en place, la grille de classification répond globalement aux besoins des salariés et des entreprises de la branche de la restauration rapide, les partenaires sociaux sont toutefois convenus de :

- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- simplifier le niveau II de la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance ;

- toiletter le contenu des critères classants ;
- créer un 5^e critère classant autour de la relation client.

À cet effet, le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide ainsi que la grille de classification jointe en annexe.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Objet

Les dispositions de l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide sont modifiées comme suit :

« Article 43

Classification des postes

1. Dispositions générales

a) Dans les entreprises de restauration rapide, l'organisation du travail tient compte de la nécessité d'emplois utilisant la polyvalence et la polyaptitude de ses salariés.

b) Les entreprises s'engagent à afficher l'équivalence dans la grille de classification, définie ci-après, de leurs propres appellations, ainsi que les missions essentielles attachées à ces appellations et les statuts correspondants. Mais, compte tenu de cette nécessaire polyvalence et polyaptitude, ces missions ne constituent pas une liste exhaustive et rigide des tâches de chacun. Chaque employé participe aux travaux communs et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacun des établissements, notre activité de service ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du client.

c) Notre profession mettant en œuvre des denrées hautement périssables, l'hygiène et la propreté des matériels, des locaux et des personnes constituent des préoccupations permanentes. Tous les postes et locaux de travail doivent donc être nettoyés et entretenus par chacun.

Cette obligation permanente et systématique ne sera pas rappelée dans chacune des définitions des critères de la grille de classification.

Il en est de même pour les exigences de sécurité.

d) Tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de qualification, exécuteront les tâches qui leur ont été confiées avec la conscience professionnelle nécessaire.

e) La classification est déterminée indépendamment de la personnalité et des qualifications personnelles des titulaires des postes.

f) Les critères classants permettent de matérialiser les compétences requises par l'emploi. Ils caractérisent les différents niveaux de qualification en fonction du contenu de l'emploi et permettent de le positionner dans la grille de classification.

g) Pour qu'un emploi soit positionné à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères de ce niveau et non pas seulement à l'un d'entre eux.

b) Les dispositions du présent article concernent tout salarié de l'entreprise qui serait amené à effectuer un remplacement sur un poste de qualification supérieure pour la totalité des attributions et responsabilités de ce poste.

Si la rémunération du salarié est inférieure au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement, le salarié perçoit une prime de remplacement, dès le premier jour de celui-ci et pendant toute sa durée. Dans ce cas, le montant de la prime doit porter la rémunération du salarié à un montant au moins égal au minimum conventionnel du poste faisant l'objet du remplacement.

Le versement de la prime de remplacement cesse au retour du salarié remplacé. Le salarié remplaçant est alors réintégré dans son ancien poste aux conditions antérieures au remplacement sans que cela ne puisse constituer une rétrogradation.

Le salarié ayant effectué un remplacement supérieur à 4 mois consécutifs bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste s'il devient définitivement vacant.

L'accession dans ces conditions à un poste de niveau supérieur dans la grille de classification s'effectue conformément aux dispositions de l'article 27. La période de remplacement s'impute alors sur la période probatoire prévue dans cet article.

i) Toute entreprise peut engager un salarié, à tout niveau et tout échelon quel qu'il soit, si sa qualification est conforme aux critères prévus à ce niveau et à cet échelon pour le poste donné.

2. Grille de classification

Le dispositif de classification se structure autour de cinq critères classants qui sont :

- le type d'activité;
- l'autonomie;
- la responsabilité;
- la compétence;
- la relation client.

Les emplois sont classés en cinq niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons :

Niveau I :

- échelon A;
- échelon B.

Niveau II :

- échelon A;
- échelon B.

Niveau III :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C.

Niveau IV :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C;
- échelon D.

Niveau V :

- échelon A;
- échelon B;
- échelon C.

Dans l'objectif de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise, tout salarié du niveau I échelon 1 accédera au niveau I échelon 2 après 10 mois de travail effectif dans l'entreprise ou l'enseigne.

Pour la détermination de cette période de 10 mois de travail effectif, il est également tenu compte de l'expérience professionnelle acquise dans le cadre d'une ou plusieurs périodes de travail effectif accomplies dans l'entreprise ou une entreprise de la même enseigne au cours des 36 mois précédant l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Il appartient au salarié qui a acquis une expérience professionnelle dans une ou plusieurs entreprises de la même enseigne de présenter à son employeur, lors de son embauche, le ou les certificats de travail précisant la période d'emploi dans la ou les entreprises concernées.

Dans le même objectif, tout salarié de niveau I, après 2 ans de travail effectif, aura priorité pour accéder au niveau II, après une formation réussie, dans les conditions définies par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000, tel que modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, *Journal officiel* du 23 décembre 2007).

La grille de classification est jointe en annexe à la présente convention. »

Article 3

Modalités d'application de l'avenant

L'entreprise devra s'assurer de la mise en œuvre de la grille simplifiée dans un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. À cette occasion, les partenaires sociaux rappellent la nécessité pour les employeurs de veiller au respect du principe d'égalité professionnelle et de mixité des emplois affirmés dans l'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour faciliter l'application de cet avenant, l'entreprise informera son encadrement et ses instances représentatives du personnel (CCE, CE, à défaut DP) sur son contenu dans les 3 mois suivant son extension.

Lors de la mise en application de la grille de classification modifiée, l'employeur devra procéder à l'analyse, au regard des critères classants définis conventionnellement, du poste de chaque salarié positionné aux niveaux II-2 et II-3 de l'ancienne grille.

Au vu de ces résultats, ces salariés seront ainsi repositionnés au sein de la grille de classification.

Aucune réduction de rémunération ne pourra résulter de la seule mise en application des nouvelles classifications. De même, le salarié ne pourra se voir attribuer un statut inférieur.

Afin d'anticiper l'entrée en application de la grille de classification, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans le courant du second semestre 2017 pour assurer la mise en cohérence de la grille des minima conventionnels.

Article 4

État d'avancement du déploiement

Les parties signataires conviennent de se revoir au terme d'un délai de 2 ans à compter de la date de mise en œuvre du présent avenant pour faire le point de l'état d'avancement de son application dans les entreprises.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 6

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 tel que modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Grille de classification

Le critère « Relation client » ne s'appliquera pas intégralement à certains emplois.

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Employé	I	A	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels	Champ d'autonomie soumis à un contrôle permanent	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires	Aucune qualification requise	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client
Exemples de missions : contribue au respect des normes d'hygiène, assure la prise de commande, l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse, la fabrication et/ou la cuisson des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le stockage de la marchandise							
Employé	I	B	De même que ci-dessus, et peut mettre en œuvre des actions correctives ponctuelles dans la limite de ses compétences	Champ d'autonomie soumis à un contrôle direct régulier	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées dans le respect et la maîtrise des normes et règles opérationnelles propres à chaque enseigne	Postes exigeant une expérience de 10 mois dans un poste de niveau I/A. Lors de l'entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014, le salarié pourra demander à passer le certificat d'aptitude	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client
Exemples de missions : mêmes que ci-dessus + expérience dans le poste.							
Employé	II	A	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexes	Dans la limite du poste auquel il est affecté, doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité limitée aux initiatives décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au CAP. Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
				Rend compte de ses initiatives		Ce niveau de connaissance peut être acquis, soit par la formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée	
Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, la préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement							
Employé	II	B	Idem que ci-dessus comportant la combinaison de certaines opérations plus complexes	Doit nécessairement décider de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises, indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité de prendre les initiatives attendues en lien avec les moyens mis à sa disposition	Compétences du niveau II/A ayant acquis une expérience professionnelle confirmée	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client. Peut répondre en cas de réclamation
Exemples de missions : contribue à la bonne tenue du restaurant et au respect des normes d'hygiène, peut être amené à contribuer à la formation des nouvelles recrues, peut assurer la vérification de l'ensemble des caisses, préparation du dépôt de la recette ainsi que son enregistrement							
Employé	III	A	Activité variée, complexe et qualifiée comportant des opérations à combiner ou des tâches différentes à organiser	Doit appliquer les règles, les méthodes, mais n'est pas soumis en permanence au contrôle d'un responsable plus qualifié. Doit agir avec autonomie dans des circonstances définies. Son autonomie peut s'appliquer à la répartition du travail entre des collaborateurs de qualification moindre	Comme au niveau précédent. Veille à l'efficacité des décisions qu'il prend, est responsable des travaux exécutés par ses éventuels collaborateurs pendant sa séquence de travail	Emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au bac. Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire soit par une formation professionnelle interne équivalente, soit par une expérience professionnelle confirmée. Le cas échéant, animation d'équipe	Accueille et est attentif aux attentes du client. Assure la satisfaction du client. Sait gérer les retours clients mineurs et fait appel à sa hiérarchie en fonction de la situation

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, communique les besoins en personnel en cas de nécessité, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, peut être amené à contrôler les feuilles de caisse							
Employé	III	B	De même que ci-dessus mais elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail dans plusieurs familles de tâches, notamment lorsque le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail	Responsabilité de l'efficacité des décisions qu'il prend dans le cadre des procédures établies	Même niveau de compétence que ci-dessus et une expérience confirmée dans un poste de niveau III/A. À l'occasion de l'entretien professionnel, prévu par la loi de 2014, l'employeur pourra proposer au salarié, dont le potentiel le justifie, de s'inscrire dans une démarche d'obtention du CQP de responsable opérationnel. Le salarié qui souhaiterait s'inscrire dans cette démarche, pourra s'y engager après échanges avec son employeur et accord de celui-ci	Responsable de l'accueil de la clientèle Assure la satisfaction du client. Peut être amené à gérer les situations imprévues et délicates. Peut prendre d'éventuelles décisions commerciales nécessaires
			Exemples de missions : assure la prestation commerciale et l'atteinte des objectifs de vente, identifie les besoins en personnel et adapte la répartition des équipes si besoin, vérifie les livraisons et réceptionne les produits, contrôle les feuilles de caisse, responsable de la fabrication des produits selon les standards de l'enseigne, responsable de l'entretien du point de vente dans le respect des règles d'hygiène				
Agent de maîtrise	III	C	De même que ci-dessus mais l'activité est plus complexe et plus qualifiée, et elle englobe plusieurs familles différentes de tâches	Comme ci-dessus mais le fonctionnement du site lui est confié pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus mais, en outre, a la responsabilité des initiatives qu'il prend. Il a le statut d'agent de maîtrise	Même niveau de compétence que ci-dessus avec des compétences dans d'autres domaines tels que la gestion d'une unité et/ou titulaire du CQP de responsable opérationnel	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : saisie des inventaires et commandes, assure le respect des plannings de travail tels qu'établis par la direction et procède à des ajustements si nécessaire, fait respecter l'hygiène, la sécurité alimentaire, la sécurité des biens et des personnes sur le point de vente, applique la politique commerciale de l'entreprise afin de réaliser les objectifs de chiffre d'affaires dans le respect de la stratégie mise en place, assure l'animation des équipes, le bon fonctionnement de l'unité pendant son service							
Agent de maîtrise	IV	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe, en particulier la réalisation des objectifs, leur suivi, le contrôle et la gestion des écarts	À partir des directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs, il dispose de pouvoirs de choix et de décision relatifs à l'organisation et la coordination de toutes les activités qu'il réalise lui-même ou fait réaliser par d'autres pendant sa séquence de travail	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre. Peut-être responsable du fonctionnement et des résultats d'une unité pendant sa séquence de travail	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : responsable de la gestion des stocks et commandes, réalise les inventaires, apporte, si besoin, les actions correctives nécessaires pour le bon fonctionnement du site, adapte l'équipe en fonction du flux client, supervise les activités liées aux caisses, assiste le responsable du point de vente dans l'exécution de certaines opérations							
Agent de maîtrise	IV	B	Comme ci-dessus, mais est formé à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte fréquemment pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée et contrôlée dans poste de niveau IV/A	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise	IV	C	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte régulièrement pendant sa séquence de travail	Comme ci-dessus et participe à l'élaboration des objectifs pendant sa séquence de travail	De même que ci-dessus ou une expérience confirmée dans un poste de niveau IV/B	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : idem que ci-dessus + expérience, assure une partie des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale.							
Agent de maîtrise ou cadre	IV	D	Comme ci-dessus, mais participe à l'élaboration des objectifs	Contrôle discontinu de son activité mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique	Agent de maîtrise : comme ci-dessus mais en outre responsable du fonctionnement et des résultats de l'unité. Cadre : comme ci-dessus si le chiffre d'affaires annuel de son établissement est d'au moins 1,524 million d'euros	Même niveau de compétence qu'au niveau IV/C, et expérience dans ce poste	Responsable de l'accueil de la clientèle. Garantit la satisfaction du client. Répond en cas de réclamation. Gère les situations imprévues et délicates. Doit prendre toute décision commerciale nécessaire
Exemples de missions : idem que ci-dessus, gère des missions opérationnelles, financières et administratives de l'unité commerciale, développe le chiffre d'affaires et la rentabilité financière du centre de profit dans le respect de la stratégie de l'entreprise et du cadre budgétaire							
Cadre	V	A	Activité étendue à plusieurs aspects de l'organisation, de la gestion et de l'animation d'équipe. Propose ses objectifs qui sont arrêtés par l'échelon supérieur, assure leur suivi comme leur réalisation,	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique.	Responsabilité des activités d'organisation, de gestion, de relations et/ou d'encadrement d'une unité, dans les limites de la délégation qu'il a reçue et responsable du choix des moyens de mise en œuvre.	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention

STATUT	NIVEAU	ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	COMPÉTENCE	RELATION CLIENT (*)
Cadre	V		contrôle et gère les écarts. Peut exercer une activité de représentation	Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose	Peut, en outre, être titulaire d'une délégation étendue à plusieurs domaines	qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. soit par une expérience dans un poste de niveau IV	
		B	Activité élargie à des missions fonctionnelles étendues qui excèdent le périmètre de la gestion d'un restaurant	Contrôle discontinu de son activité appréciée en termes de résultat, mais obligation d'en rendre compte suivant une fréquence déterminée en collaboration avec son supérieur hiérarchique, l'accent étant mis sur l'appréciation de la valeur ajoutée et les résultats obtenus. Le temps de travail est nécessairement régi par une convention de forfait en jours compte tenu de l'autonomie dont il dispose	Responsabilité d'une équipe composée de plusieurs cadres ainsi que de la définition des moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs assignés. Peut, comme au niveau précédent, être titulaire d'une délégation de pouvoirs étendue à plusieurs domaines	Niveau bac + 2 acquis : 1. Soit par voie scolaire et expérience contrôlée et confirmée dans une filière connexe au poste considéré. 2. Soit par une expérience confirmée complétant une qualification professionnelle au moins équivalente à celle du personnel encadré. 3. Soit par une expérience dans un poste de niveau IV/D ou V/A	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention
		C	Comme ci-dessus et apporte sa contribution à l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise	Comme ci-dessus. Bénéficie au plan de la durée du travail du statut de cadre supérieur au sens de la présente convention collective	Comme ci-dessus mais dispose de pouvoirs très étendus pour gérer ou administrer la ou les unités confiées. Est responsable de l'application et du respect de l'ensemble des obligations réglementaires attachées à l'exploitation	Comme ci-dessus	Maîtrise totalement l'animation et le développement de l'activité de son périmètre d'intervention

(*) Le critère « relation client » ne s'applique pas intégralement à certains postes

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 51 DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, À LA PRIME ANNUELLE CONVENTIONNELLE,
AUX JOURS FÉRIÉS ET AU REPOS HEBDOMADAIRE
AU 1^{ER} AVRIL 2017
NOR : ASET1750527M
IDCC : 1501

Entre

SNARR

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Salaires minima par niveau

Les parties signataires sont convenues d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2017, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

À compter du 1^{er} avril 2017, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 49 du 3 avril 2015 étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015, *Journal officiel* du 17 décembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE minimum brut au 1 ^{er} avril 2017
I	1	9,76
	2	9,78
II	1	9,97
	2	9,98
	3	10,28
III	1	10,37
	2	10,38
	3	11,25
IV	1	11,91
	2	12,19
	3	12,76
	4	13,87
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	1	37 625
	2	38 935
	3	62 000

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Égalité femmes-hommes

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

L'avenant n° 45 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 5 rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

Les informations de situation comparée intégrées dans la base de données économiques et sociales doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration rapide.

Article 4

Revalorisation de la prime annuelle conventionnelle (PAC)

Les parties signataires conviennent de revaloriser les montants bruts de la prime annuelle conventionnelle, prévue à l'article 44.1 de la convention collective nationale comme suit pour un salarié à temps plein :

(En euros.)

ANCIENNETÉ CONTINUE DANS L'ENTREPRISE	MONTANT BRUT
de 1 an à moins de 3 ans	170
de 3 ans à moins de 5 ans	200
de 5 ans et plus	270

Pour les salariés à temps partiel, le montant sera calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 5

Jours fériés

Les parties signataires sont convenues de ramener, à compter du 1^{er} mai 2017, l'ancienneté pour bénéficier des jours fériés légaux de 1 an à 10 mois.

Le 1^{er} alinéa de l'article 40 est modifié comme suit :

« Article 40

Jours fériés

(Premier alinéa)

Le personnel présent dans l'entreprise depuis plus de 10 mois bénéficiera des jours fériés légaux. Ces jours seront, au choix de l'employeur, soit rémunérés, soit compensés en temps. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 6

Repos hebdomadaire

À compter du 1^{er} juin 2017, les parties signataires sont convenues de limiter le nombre de jours consécutifs de travail à 8 jours.

À cette fin, il est créé un alinéa supplémentaire à la fin de l'article 34.

« Article 34

Repos hebdomadaire

(Dernier alinéa)

En tout état de cause, la planification des jours de repos hebdomadaire ne pourra avoir pour effet de conduire un salarié à travailler plus de 8 jours consécutifs sauf demande expresse du salarié et, dans ce cas, dans la limite de 10 jours consécutifs maximum. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 7

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} avril 2017.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 24 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2017

NOR : ASET1750521M
IDCC : 18

Entre
UIT

D'une part, et
FS CFDT
THC CGT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions communes

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018). Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Article 2

Révision du barème de rémunérations minima garanties

Les rémunérations minima mensuelles garanties des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} avril 2017.

**Barème des rémunérations minima mensuelles
garanties au 1^{er} avril 2017**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
1		1 487

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
2	1	1 490
	2	1 495
	3	1 500
3	1	1 500
	2	1 505
	3	1 515
4	1	1 515
	2	1 566
	3	1 636
5	1	1 636
	2	1 697
	3	1 818
6	1	1 818
	2	1 919
	3	2 074

(En euros.)

POSITION	MONTANT
Position I :	
– échelon 1	2 020
– échelon 2	2 323
Position II	2 828
Position III	3 434
Position IV	4 040

Article 3

Indemnisation conventionnelle du chômage partiel

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4

Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'art. 73 B 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 5

Notification, dépôt et extension

Le texte de l'accord sera notifié à l'issue de la procédure de signature à l'ensemble des organisations représentatives, et déposé en vue de son extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Fait à Clichy, le 24 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale
IDCC : 2104. – THERMALISME

AVENANT N° 28 DU 15 MARS 2017
RELATIF À LA REVALORISATION DE LA GRILLE DES SALAIRES
AU 1^{ER} MAI 2017
NOR : ASET1750530M
IDCC : 2104

Entre
CNETh
D'une part, et
CGT
CFDT
CFTC
FSPSS FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale conventionnelle

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent exécution 1		1 481	0
Agent exécution 2	12	1 493	208
Agent qualifié	12	1 505	208
Agent thermal CQP branche	15	1 520	208
Agent hautement qualifié	80	1 600	218
Agent de maîtrise 1	30	1 630	224
Agent de maîtrise 2	70	1 700	244
Agent de maîtrise 3	70	1 770	265
Cadre 1		2 500	374

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Cadre 2		2 880	432
Cadre sup.			

Article 2

Prise d'effet

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1^{er} prend effet à compter du 1^{er} mai 2017.

Fait à Paris, le 15 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170240-000617
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
