

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2018/18 DU 19 MAI 2018**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 18.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/18

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Ameublement (négoce [Landes])</b> : accord du 19 janvier 2018 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins le dimanche.....	3
<b>Chaussure (détaillants [employés et agents de maîtrise])</b> : avenant n° 89 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima des employés et agents de maîtrise.....	7
<b>Chaussures (détaillants [cadres])</b> : avenant n° 90 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima des cadres .....	9
<b>Chaussure (industrie)</b> : avenant du 2 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI....	11
<b>Commerces non alimentaires (Saint-Malo intra-muros)</b> : protocole d'accord du 20 février 2018 relatif aux conditions d'emploi des salariés des commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros le dimanche .....	15
<b>Importation-exportation (entreprises)</b> : avenant n° 2 du 21 décembre 2017 à l'accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social .....	20
<b>Maroquinerie (industries)</b> : accord du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....	23
<b>Panneaux à base de bois (industrie)</b> : adhésion par lettre du 5 mars 2018 de la FIBOPA CFE-CGC à la convention collective.....	27
<b>Pharmacie d'officine</b> : accord du 15 janvier 2018 relatif au montant des frais d'équipement.....	28
<b>Pharmacie d'officine</b> : accord du 15 janvier 2018 relatif aux salaires pour l'année 2018 .....	29
<b>Publicité (entreprises)</b> : avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	31
<b>Travaux publics (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers])</b> : accord du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018.....	39
<b>Travaux publics (Bourgogne-Franche-Comté [ETAM])</b> : accord du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 .....	41
<b>Travaux publics (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 18 janvier 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....	43

Brochure n° 3056

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

ACCORD DU 19 JANVIER 2018  
RELATIF AU REPOS DOMINICAL ET À LA FERMETURE DES MAGASINS LE DIMANCHE  
(LANDES)  
NOR : ASET1850414M  
IDCC : 1880

Entre :  
FNAEM,  
D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
UD CGT ;  
UD CGT-FO ;  
UD CFDT,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail visant à organiser le nombre et le calendrier de dimanches travaillés, et à définir les contreparties sociales induites par les quelques dérogations au repos dominical.

Le présent accord annule et remplace tous les précédents dont celui du 29 octobre 1981.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application territorial et professionnel*

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département des Landes.

## **Article 2**

### *Fermetures dominicales*

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 47 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 48 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira monsieur le préfet des Landes, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

## **Article 3**

### *Dates d'ouverture*

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le deuxième dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël ;
- le premier dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël ;
- deux autres dimanches collectivement définis chaque année par les professionnels locaux dans le cadre de la commission de suivi prévue à l'article VI du présent accord, sous la forme d'un avenant à cet accord. À défaut d'avenant déposé en préfecture avant le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, ces deux autres dimanches seraient alors :
  - le quatrième dimanche du mois de novembre ;
  - le troisième dimanche de décembre qui précède immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

## **Article 4**

### *Contreparties et autres garanties au travail du dimanche*

Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 8 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises.

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches consécutifs par an.

3° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait. Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels. Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

4° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

5° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

6° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

## **Article 5**

### *Conditions d'application*

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

## **Article 6**

### *Commission de suivi*

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant local de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Landes.

La DIRECCTE des Landes est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. À cette occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.



## **Article 7**

### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE des Landes.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 8**

### *Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Mont-de-Marsan et au greffe du conseil de prud'hommes de Dax.

Fait à Mont-de-Marsan, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

**AVENANT N° 89 DU 29 JANVIER 2018**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

NOR : ASET1850410M

IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Revalorisation du barème des salaires minima  
des employés et des agents de maîtrise*

Le barème des salaires minima garantis des employés et des agents de maîtrise, objet de l'avenant n° 88 du 5 septembre 2016, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

(En euros.)

BARÈME DES SALAIRES MINIMA DES EMPLOYÉS (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 520
Catégorie 2	1 535
Catégorie 3	1 570
Catégorie 4	1 630

BARÈME DES SALAIRES MINIMA DES AGENTS DE MAÎTRISE (pour 151,67 heures)	
Catégorie 5	1 714
Catégorie 6	2 040

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

## Article 2

### *Formalités de dépôt et de procédure*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

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

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

AVENANT N° 90 DU 29 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES CADRES

NOR : ASET1850411M  
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Revalorisation du barème des salaires minima des cadres*

Le barème des salaires minima garantis des cadres, objet de l'avenant n° 87 du 5 septembre 2016, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

(En euros.)

BARÈME DES SALAIRES MINIMA DES CADRES (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 385
Catégorie 8	3 325
Catégorie 9	3 925

Le niveau de rémunération pour chaque catégorie est le même pour les hommes et les femmes.

**Article 2**

*Formalités de dépôt et de procédure*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

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

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850406M  
IDCC : 1580

---

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNP FO ;

CFE-CGC AGRO ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident, dans la branche de la chaussure, de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à laquelle ils décident d'intégrer la commission de conciliation.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ses règles de vote, de fonctionnement et de participation aux réunions. Il traite également de la transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI.

L'avenant modifie en conséquence les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) pour la mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions légales permettant un dialogue social de qualité.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Mise en place de la CPPNI-C*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation incluant la conciliation se substitue en totalité aux commissions paritaires visées aux articles 1.7, 1.8, 1.9 et 2.5 de la

convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants. Les quatre articles susvisés sont supprimés et remplacés par un nouvel article 1.7 ainsi rédigé :

« Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

#### Article 1.7

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place. Elle inclut la conciliation. Cette commission est donc appelée : commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.

#### 1° Missions

Conformément à l'article L. 2232-9 II du code du travail, la CPPNI-C 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 d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise qui porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

#### 2° Composition et vote

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation est composée :

- d'un collège salarié, composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un collège employeur, composé d'un ou plusieurs représentants employeurs dans la limite de la parité.

Chaque collège dispose de 50 % des voix.

En dehors des cas où elle siège en tant que commission de négociation ou d'interprétation où les règles d'adoption des accords collectifs selon la représentativité des syndicats de salariés sont applicables, chaque collège se prononce à la majorité des organisations syndicales composant le collège pour exprimer sa position.

#### 3° Fonctionnement

La CPPNI-C se réunit autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

Un projet d'ordre du jour de chaque commission est proposé d'une réunion à l'autre.

La convocation, l'ordre du jour, les documents préparatoires et le compte rendu de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés par chaque organisation syndicale, dans un délai de 8 jours, et dans tous les cas avant la tenue de la réunion, pour les documents nécessitant une décision en séance.

Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales représentatives dans la branche, celles-ci disposant d'un délai de réflexion défini en séance afin de se prononcer sur une signature.

Les séances sont présidées par la partie patronale et le secrétariat de la CPPNI-C est assuré par la FFC.

En cas de différend sur l'interprétation d'un ou plusieurs articles de la convention, le différend est obligatoirement porté devant la CPPNI-C. La commission se réunit à la requête de la partie la plus diligente, dans un délai ne dépassant pas 8 jours ouvrables.

Dans tous les cas de réclamation collective, les parties s'engagent à respecter un délai en vue de l'examen en commun desdites réclamations.

Ce délai est de 4 jours ouvrables.

Quand un différend surgit, la direction et la délégation salariée s'efforcent de régler ce différend à l'amiable. Si elles n'y réussissent pas, elles portent le différend devant la CPPNI-C. La solution intervient dans un délai de 8 jours ouvrables.

Pour fixer le départ des délais, la demande doit être adressée par les demandeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'organisation syndicale intéressée. Le délai commence à courir à partir de la date de réception de ladite lettre recommandée.

#### 4° Participation aux réunions

Pour les salariés de la branche participant aux réunions de la CPPNI-C, le temps passé en CPPNI-C est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de s'efforcer en accord avec lui de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les salariés participant à la CPPNI-C, dans la limite de deux pour chacune des fédérations syndicales de salariés représentatives et pour un maximum de quatre réunions paritaires par année civile, bénéficient sur justificatifs du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe.

Lorsque la CPPNI-C se réunit et statue exceptionnellement à titre de commission d'interprétation ou de conciliation, les frais de déplacement qui résultent de ces réunions seront pris en charge. »

### Article 2

#### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C*

Un nouvel article 1.8 est créé. Il est ainsi rédigé :

#### « Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI-C

##### Article 1.8

Les entreprises soumises à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants doivent transmettre à la CPPNI-C leurs conventions et accords collectifs relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords par mail à l'adresse numérique :

cppni-c@chaussuredefrance.com ou par courrier à l'adresse de la fédération française de la chaussure : CPPNI-C – Fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.



La CPPNI-C accuse réception des conventions et accords transmis. Cet avis de réception ne pré-juge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables. »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant s'applique à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition.

Fait à Paris, le 2 février 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**COMMERCE NON ALIMENTAIRES**  
**(Saint-Malo intra-muros)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 20 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI DES SALARIÉS DES COMMERCE NON ALIMENTAIRES  
DE SAINT-MALO INTRA-MUROS LE DIMANCHE  
NOR : ASET1850412M

Entre :

UE35 ;

U2P,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi du 6 août 2015 relative à la croissance, à l'activité et à l'égalité des chances économiques a prévu que les communes d'intérêt touristique ou thermales et les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente créées avant la publication de ladite loi, constituent désormais des « zones touristiques ».

Tel est le cas du secteur de Saint-Malo intra-muros, reconnu zone touristique d'affluence exceptionnelle par arrêté préfectoral du 25 juillet 1997.

Le législateur (art. L. 3132-25-3 du code du travail) a par ailleurs souhaité favoriser la négociation collective et a prévu que dans ces zones géographiques les dérogations au repos dominical seraient subordonnées à la conclusion d'un accord :

- soit un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement ;
- soit un accord conclu à un niveau territorial.

Dans les établissements de moins de 11 salariés, à défaut d'accord collectif ou d'accord conclu à un niveau territorial, la possibilité d'employer des salariés le dimanche est ouverte après consultation par l'employeur des salariés concernés sur les mesures qu'il prévoit afin de satisfaire aux exigences de la réglementation, et approbation de la majorité d'entre eux.

Cet accord doit prévoir différentes contreparties prévues à l'article L. 3132-25-3 II du code du travail.

L'article L. 3132-25-4 du code du travail pose par ailleurs le principe du volontariat des salariés pour le travail dominical et précise les garanties dont ils bénéficient à ce titre.

Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> août 2017 aux zones touristiques créées avant le 7 août 2015.

Les commerçants et artisans regroupés au sein de l'association intra-muros commerçants et artisans (IMCA), représentés par l'union des entreprises pour l'Ille-et-Vilaine et l'U2P, ainsi que les syndicats de salariés CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO constatent que :

- la fréquentation touristique accrue tous les dimanches, a notamment pour conséquence un déplacement de l'activité économique de la semaine vers le week-end ;
- le cadre de recours au travail du dimanche fixé par le protocole d'accord local relatif aux conditions d'emploi des salariés et d'ouverture des commerces non alimentaires signé en dernier lieu le 6 mars 2013 pour une durée de 5 ans, doit être confirmé mais adapté aux évolutions législatives rappelées ci-dessus.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux établissements de Saint-Malo intra-muros y ayant adhéré et qui ont pour activité, à titre exclusif ou principal, le commerce de détail non alimentaire, et notamment les activités répertoriées ci-dessous, par référence à la nomenclature NAF 2008 :

45.11Z	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers
45.19Z	Commerce d'autres véhicules automobiles
45.32Z	Commerce de détail d'équipements automobiles
45.40Z	Commerce et réparation de motocycles
47.11E	Magasins multicommerces
47.19A	Grands magasins
47.19B	Autres commerces de détail en magasin non spécialisé
47.41Z	Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé
47.42Z	Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé
47.43Z	Commerce de détail de matériels audio et vidéo en magasin spécialisé
47.51Z	Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé
47.52A	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces (moins de 400 m <sup>2</sup> )
47.52B	Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces (400 m <sup>2</sup> et plus)
47.53Z	Commerce de détail de tapis, moquettes et revêtements de murs et de sols en magasins spécialisés
47.54Z	Commerce de détail d'appareils électroménagers en magasin spécialisé
47.59B	Commerce de détail d'autres équipements du foyer
47.61Z	Commerce de détail de livres en magasin spécialisé
47.62Z	Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé
47.63Z	Commerce de détail d'enregistrements musicaux et vidéo en magasin spécialisé
47.64Z	Commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé

47.65Z	Commerce de détail de jeux et jouets en magasin spécialisé
47.71Z	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé
47.72A	Commerce de détail de la chaussure
47.72B	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage
47.73Z	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé
47.74Z	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé
47.75Z	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé
47.77Z	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé
47.78A	Commerces de détail d'optique
47.78B	Commerces de détail de charbons et combustibles
47.78C	Autres commerces de détail spécialisés divers
47.79Z	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin

Le champ d'application géographique du présent accord pourra être étendu ultérieurement aux autres zones touristiques du département d'Ille-et-Vilaine, situées sur les communes de Cancale, Dinard et Saint-Briac, qui souhaiteraient y adhérer.

## Article 2

### *Volontariat*

Seuls les salariés ayant donné leur accord par écrit peuvent être employés le dimanche.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos, les dimanches travaillés dans l'entreprise et les horaires prévus. Il sera accompagné d'une copie du présent accord.

L'accord du salarié sera recueilli par écrit sur un document établi en deux exemplaires, signé par l'employeur et le salarié, et dont un exemplaire est remis à chaque partie.

Ce document mentionne la possibilité pour tout salarié, ainsi que pour l'employeur, de dénoncer cet accord, et ce à tout moment, moyennant un délai de prévenance de 30 jours calendaires.

Les employeurs des commerces non alimentaires de Saint-Malo intra-muros peuvent ouvrir leurs établissements tous les dimanches mais leur personnel ne peut être employé que dans la limite de 28 dimanches par salarié.

Néanmoins, il sera possible d'employer les salariés plus de 28 dimanches par an, à condition d'obtenir leur accord explicite au moyen du document prévu ci-dessus. Cet accord pour travailler au-delà de 28 dimanches par an pourra être dénoncé selon le même délai de prévenance de 30 jours.

Les dimanches travaillés sont portés à la connaissance du personnel concerné et affichés dans les locaux de travail au moins 15 jours à l'avance.

Le nombre des heures effectuées pendant les dimanches travaillés est porté sur les bulletins de paie et sur les documents d'enregistrement, en application des articles R. 3172-1, R. 3172-4 et R. 3243-1 du code du travail, et le nombre de dimanche travaillés est également indiqué sur les documents d'enregistrement.

Le refus d'un salarié de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'embauche ou de l'exécution de son contrat de travail et ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. Des autorisations d'absence non rémunérées, dans la limite de 1 heure, pourront être accordées à cet effet.

### **Article 3**

#### *Contreparties au travail le dimanche*

Contreparties salariales :

Aucun salarié ne peut être appelé à travailler le dimanche pour une durée inférieure à 3 heures de travail effectif.

Les heures de travail effectuées le dimanche :

- sont rémunérées à la date habituelle de paie ;
- sont majorées de 100 %.

La majoration est remplacée par un repos compensateur équivalent à la demande expresse du salarié.

En accord avec l'employeur, les repos compensateurs acquis en application du présent article peuvent donner lieu à cumul dans la limite de 5 jours.

Les périodes de prise du repos sont fixées d'un commun accord et doivent se situer en dehors de la période 14 juillet-31 août.

Cette majoration s'applique sauf usage ou disposition contractuelles plus favorables.

Dans les entreprises au sein desquelles le salaire intègre déjà des majorations de salaire pour travail le dimanche à hauteur d'au moins 100 %, il n'y a pas lieu d'appliquer la majoration prévue au présent article. Si le salaire intègre des majorations inférieures à celles prévues au présent article, un complément doit être versé afin que la majoration atteigne ce montant.

Engagements en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées :

Le travail le dimanche est proposé en premier lieu aux salariés déjà en place dans l'entreprise, et prioritairement aux salariés à temps partiel.

En cas de refus de leur part ou en cas de besoins supplémentaires, l'employeur aura recours à une nouvelle embauche notamment par le truchement éventuel d'un groupement d'employeurs et par l'intermédiaire de la mission locale et de Pôle emploi. Les entreprises s'attacheront dans ce cas à étudier particulièrement les candidatures émanant de personnes confrontées à des difficultés d'insertion professionnelle particulières (par exemple jeunes peu ou pas qualifiés, demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés).

Mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés privés du repos dominical :

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le recours exclusif au volontariat, la limitation à 28 dimanches travaillés par an pour chaque salarié, ainsi que la possibilité de rétractation reconnue au salarié à l'article 3 doivent permettre aux salariés d'assurer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde des enfants pour les salariés privés du repos dominical :

Une indemnité forfaitaire de 13 € sera versée pour chaque dimanche travaillé aux salariés ayant à charge au moins un enfant de moins de 14 ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans et qui attestent sur l'honneur devoir faire garder ces enfants les dimanches travaillés, en dehors du contexte familial.

Si l'entreprise est couverte par un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, les éventuelles dispositions plus favorables contenues dans cet accord collectif primeront sur les mesures prévues par le présent article.

#### **Article 4**

##### *Information et adhésion à l'accord*

L'IMCA informe l'ensemble de ses adhérents du contenu et des conditions d'application du présent accord.

Un exemplaire de cet accord est remis à chaque salarié par son employeur et affiché dans les locaux de travail.

Conformément aux dispositions de l'accord L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à l'accord.

Les commerçants adressent leur adhésion à l'accord au pôle commerce de la délégation consulaire de Saint-Malo de la CCI d'Ille-et-Vilaine, qui les centralise et les adresse au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

La CCI – pôle commerce tient la liste à la disposition des organisations syndicales.

#### **Article 5**

##### *Suivi de l'accord*

Il est créé un comité de suivi composé de l'IMCA, de l'union des entreprises d'Ille-et-Vilaine, de l'U2P, de la CCI et des organisations syndicales représentatives. Il se réunit à la demande d'une organisation syndicale d'employeurs et/ou de salariés. Il est chargé de faire un bilan d'application de l'accord et de rendre compte des éventuelles difficultés rencontrées dans son application.

Les employeurs garantissent la liberté de contact entre les organisations syndicales et les salariés, y compris sur les lieux de travail, sans que cela perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise, ni les relations avec la clientèle.

#### **Article 6**

##### *Durée de l'accord. – Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 6 mars 2018. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Son application prendra fin automatiquement à la date du 5 mars 2023.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs conviennent de se réunir, 2 mois avant la date d'échéance, pour envisager l'opportunité d'engager une nouvelle négociation.

#### **Article 7**

##### *Dépôt de l'accord*

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail, direction générale du travail, ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Saint-Malo.

Fait à Saint-Malo, le 20 février 2018.

(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)**

---

AVENANT N° 2 DU 21 DÉCEMBRE 2017  
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2013  
RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850405M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

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 :

PRÉAMBULE

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée à la rémunération de temps de préparation et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Modification de l'article 9 relatif à l'affectation du montant des contributions*

L'article 9 de l'accord sur le fonctionnement et le financement du dialogue social est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le montant total des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes :

#### 9.1. Association paritaire de gestion

25 % minimum du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de secrétariat, des frais administratifs, des frais relatifs à l'exercice de l'action syndicale comme définis à l'article 4 de la CCNIE 3100 et dans les mêmes conditions, de ceux des organisations professionnelles patronales.

#### Temps de préparation aux réunions paritaires de branche

Afin que les salariés qui négocient au niveau de la branche aient la possibilité d'exercer au mieux leurs missions, ils bénéficient de la prise en charge financière par l'APGIE de 1 demi-journée de temps de préparation pour chaque réunion organisée par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

- prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 110 € la demi-journée ;
- 7 demi-journées par an au maximum.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient. La prise en charge par l'APGIE se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

Les sommes collectées qui ne seraient pas dépensées dans les 3 ans ou engagées par décision exceptionnelle de l'association sur un projet défini, seront reversées aux cotisants par voie de réduction du taux d'appel.

#### 9.2. Acteurs du dialogue social

75 % maximum du montant total de la collecte sera réparti, à parts égales, entre les organisations patronales et les fédérations syndicales de salariés représentatives, signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation n° 3100.

Un état annuel de ces frais par organisation sera annexé au rapport annuel de l'Association paritaire de gestion.

Ces organisations ont notamment pour mission :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- la participation aux réunions préparatoires et paritaires de la CCNIE 3100 ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
- l'analyse juridique de ces accords ;
- la promotion de la branche de l'import-export. »



## **Article 2**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à date de conclusion et à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2019.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au plus tard en décembre 2019 afin d'établir un bilan financier et d'étudier les possibilités de renouvellement de l'accord.

## **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 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

---

ACCORD PROFESSIONNEL DU 29 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850417M

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;

- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d’écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d’écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l’article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d’une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d’autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *JO* du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées au 29 janvier 2018.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie,  
gainerie, bracelets en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l’entreprise.

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 509	1 509		
II	1 517	1 517		
III	1 528	1 528	1 599	
IV			1 758	2 287

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
V			1 870	3 060
VI				3 511

### Grille pour la ganterie de peau

Les salaires proposés sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 507,50 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 538,96 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 573,58 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 603,48 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 636,52 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 636,52 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 500,55 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 508,15 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 531,29 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 543,21 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 604,27 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 721,54 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 844,44 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 967,31 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 090,17 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 275,12 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2 828,68 € par mois.

Personnel cadre :

- niveau 5, échelon 1 : 3 244,43 € par mois.

Le personnel à domicile subira, quant à lui, au minimum la hausse du Smic sur l'ensemble de ses tarifs aux pièces.

### Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en vigueur, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

### Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2018.

### Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

### Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z et 14.19Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3113

Convention collective nationale  
IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 MARS 2018  
DE LA FIBOPA CFE-CGC À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850419M  
IDCC : 2089

*FIBOPA CFE-CGC*  
*59-63, rue du Rocher*  
*75008 Paris*

Paris, le 5 mars 2018.

Monsieur le directeur,

Nous vous informons qu'au cours de la réunion de son comité de direction du 8 juin 2017, le syndicat CFE-CGC/FIBOPA a décidé, par un vote à l'unanimité, d'adhérer à la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089) du 29 juin 1999, étendue par arrêté du 26 avril 2000.

Copie de la présente déclaration d'adhésion est également adressée à :

- L'UIPP ;
- L'UIPC ;
- BATIMAT-TP CFTC ;
- Fédération générale FO construction ;
- FNSCBA CGT ;
- FNCB CFDT.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le président CFE-CGC/FIBOPA.*

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

---

**ACCORD DU 15 JANVIER 2018**  
**RELATIF AU MONTANT DES FRAIS D'ÉQUIPEMENT**

NOR : ASET1850408M  
IDCC : 1996

---

Entre :

ESPF ;

USPO,

D'une part, et

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

**Article 1<sup>er</sup>**

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à 72 €.

**Article 2**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE**

ACCORD DU 15 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850407M  
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

**Article 1<sup>er</sup>**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,425 € de l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

**Article 2**

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à 1 499 € brut sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

**Article 3**

Il est créé, entre les coefficients 100 à 230 inclus, une courbe de raccordement s'établissant comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
100	1 499,00
115	1 504,15



COEFFICIENT	SALAIRE
125	1 507,58
130	1 509,30
135	1 511,01
140	1 512,73
145	1 514,45
150	1 516,16
155	1 517,88
160	1 519,59
165	1 521,31
170	1 523,03
175	1 524,74
190	1 529,89
200	1 533,32
220	1 540,19
225	1 541,90
230	1 543,62

#### **Article 4**

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 86. – ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

---

AVENANT N° 21 DU 13 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850409M  
IDCC : 86

Entre :  
AACC ;  
UDECAM ;  
UMSP,

D'une part, et  
UNSA spectacle ;  
FEC-FO ;  
F3C CFDT ;  
SNPEP FO ;  
SNCTPP CFE-CGC ;  
SNPUB CFTC,

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

PRÉAMBULE

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a remplacé la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise par la commission permanente de négociation et d'interprétation qui doit être instituée dans chaque branche. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a modifié les règles relatives à la négociation des accords collectifs.

Les parties signataires du présent avenant se sont donc réunies afin d'adapter les textes conventionnels à ces nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions annulent et remplacent l'intégralité de l'avenant n° 20 en date du 7 novembre 2011 et viennent compléter la convention collective de la publicité.

Depuis la création de la convention collective de la publicité, les partenaires sociaux de la branche ont organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires : CMP, CPNEFP, Observatoire des métiers...

La commission mixte paritaire est la principale instance de négociation dans laquelle les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu des accords et avenants applicables pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité. Cette instance paritaire n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser son fonctionnement, sa composition et ses missions.

La loi du 8 août 2016 permet aux branches professionnelles d'organiser ce type d'instance paritaire dans un accord collectif. Les partenaires sociaux de la branche de la publicité s'inscrivent donc dans cette nouvelle organisation à travers le présent accord.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activité visés aux articles 1 et 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

#### Article 2

##### *Modalités de fonctionnement de la commission*

##### 2.1. Composition, vote et quorum

##### 2.1.1. Composition

La CPPNI est constituée, en application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés de la branche représentative au niveau national et signataire du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation veille également à la désignation de 2 suppléants habilités à siéger à cette CPPNI et il en est de même en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

##### 2.1.2. Vote

Chaque membre titulaire de la CPPNI présent dispose d'une voix.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon le poids de chaque organisation représentative au sein de la branche. Les votes ont lieu par ailleurs à main levée.

Les suppléants ne disposent pas d'une voix délibérative sauf en cas d'absence du titulaire.

La CPPNI ne peut valablement délibérer que si 3 membres titulaires au moins de chaque collège sont présents.

Les décisions de la CPPNI sont consignées dans un procès-verbal qui indique le nombre de présents. Les membres de la CPPNI ne pouvant donner un pouvoir à l'un des membres de leur collège, il appartient à chaque collège d'assurer sa représentation dans les conditions définies au présent article.

### 2.1.3. Participation aux réunions de la branche relatives à la CPPNI

La mise en place et le suivi de la CPPNI nécessitent l'organisation de plusieurs réunions par an dans le cadre des instances intervenant au niveau de la branche et mentionnées dans le présent avenant.

La participation des salariés des entreprises de la branche, représentant des organisations syndicales de salariés ou représentant des organisations professionnelles d'employeurs, au fonctionnement de ces différentes instances, est notamment soumise aux principes généraux du droit syndical tels que prévus par la convention collective de la branche de la publicité et par le code du travail.

En vue de faciliter le fonctionnement des réunions susmentionnées, des autorisations d'absences, sur présentation de la convocation, sont prévues. Afin de réduire au minimum les perturbations que l'absence des salariés peut apporter à la marche générale de l'entreprise, ceux-ci doivent formuler leur demande en respectant un préavis d'au moins 15 jours avant la réunion.

Ces absences n'entraînent aucune retenue sur salaire. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas déduites des congés annuels.

### 2.2. Présidence et secrétariat

La présidence de la CPPNI échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leur collège respectif.

Toutefois, si un collège ne procède pas à l'élection qui lui incombe, l'autre collège peut y procéder après une mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception aux parties prenantes et un délai de 2 mois laissé sans que l'élection prévue ne soit intervenue.

La commission paritaire, lorsqu'elle se réunit sous forme de commission mixte paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. En cas de vacance, la présidence de chaque séance est assurée par un représentant d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Le collège employeur assure la charge du secrétariat de la CPPNI, au siège de la fédération de la publicité.

L'adresse numérique et postale du secrétariat de la CPPNI est la suivante :

#### **Secrétariat de la fédération de la publicité**

40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris,  
ou par mail [contact@federation-pub.fr](mailto:contact@federation-pub.fr)

### 2.3. Réunions ordinaires et extraordinaires

#### 2.3.1. Réunions ordinaires

En ce qui concerne les réunions ordinaires, la CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ses membres sont convoqués au moins 15 jours avant chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une feuille de présence et un procès-verbal sont établis par le secrétariat de la publicité.

Une fois par an, la commission paritaire établit son calendrier de négociations en fixant paritairement, d'une part, ses dates de réunions prévisionnelles et d'autre part, les thèmes de négociation envisagés. Il est rappelé que les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, moduler la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

### 2.3.2. Réunions extraordinaires

En cas de demande de réunion extraordinaire, la CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder 2 mois suivant la saisine.

Toute saisine de la CPPNI doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et être motivée afin de permettre aux membres de la CPPNI de prendre connaissance préalablement à la réunion, des questions soumises.

## Article 3

### *Rôle et missions de la commission*

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (« CPPNI » ci-après) exerce les missions qui lui sont dévolues en application des dispositions légales et réglementaires.

Son principal objet est de négocier et de conclure les conventions, accords et avenants de branche susceptibles de donner lieu à une extension ministérielle.

Ses principales missions sont exposées ci-après.

#### 3.1. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.

#### 3.2. Missions en matière de négociation

La CPPNI est le seul organe compétent pour mener les négociations de branche, qu'elles soient rendues obligatoires par la loi ou non.

La saisine de la CPPNI d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales et patronales représentatives à ce niveau.

Les auteurs de la saisine doivent formuler leur demande par lettre recommandée avec accusé de réception exposant précisément l'objet et la motivation de leur demande.

Une copie de ce courrier est adressée par l'organisation à l'origine de la demande à l'ensemble des autres organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission dispose de 1 mois pour se prononcer sur la demande de négociation.

En cas d'acceptation, les parties examinent les modalités d'ouverture de la négociation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande visée au premier alinéa du présent article.

#### 3.3. Missions de veille sur l'emploi et les conditions de travail

La commission paritaire exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes instances paritaires instituées par la branche :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- l'observatoire des métiers de la branche.

Ces instances fonctionnent conformément aux règles établies par les partenaires sociaux.

#### 3.4. Rapport annuel d'activité

La commission paritaire a pour rôle, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail).

À cet effet, les accords collectifs susmentionnés sont transmis à la commission paritaire conformément aux articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

Chaque année, la commission paritaire établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

À travers ce rapport, la commission paritaire formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire. Les parties signataires sont conscientes du travail que représente le rapport annuel d'activité. Elles décident de déléguer ce travail à un organisme extérieur. Ce dernier sera choisi de manière paritaire suite à un appel d'offres dont le cahier des charges sera élaboré de manière paritaire.

Ce rapport annuel est financé par les fonds du paritarisme. Une fois la collecte effectuée et avant que la répartition entre les organisations syndicales de salariés et d'employeur soit effectuée, 3 % du financement du paritarisme est consacré exclusivement au financement du rapport annuel d'activité.

### 3.5. Missions en matière d'interprétation

Les partenaires sociaux rappellent l'existence historique de la commission nationale d'interprétation mise en place par l'article 13 de la convention collective de la publicité.

La CPPNI peut, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective de branche ou d'un accord collectif national présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

La CPPNI a également pour rôle d'incarner les commissions d'interprétation prévues par les conventions et accords collectifs de branche, sur saisine des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche ou de la fédération de la publicité, ainsi que de l'Observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail).

Les compétences conférées à cette CPPNI n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

### 3.6. Observatoire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les partenaires sociaux confient à la commission paritaire permanente le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Les missions de cet observatoire sont d'enregistrer et d'archiver les accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité.

Ces accords sont transmis par l'employeur après leur conclusion et concomitamment aux formalités légales de dépôt.

Une version signée est ainsi transmise à la commission paritaire permanente dans un délai de 1 mois après la signature de l'accord. Cette version est envoyée à l'adresse mail et/ou postale du secrétariat de la publicité (par lettre recommandée avec accusé de réception).

Il est rappelé qu'avant tout envoi, l'employeur doit veiller à la suppression des noms et des prénoms des négociateurs et signataires des accords concernés.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis dans ces conditions.

À chaque CPPNI, un état des lieux, sous forme de tableau, est transmis aux membres de la commission paritaire, des accords remontés au secrétariat de la fédération de la publicité. Les accords transmis sont stockés dans une base de données accessible aux membres de la CPPNI.

## TITRE II

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 4

##### *Durée, révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

– révision.

Sont habilitées à demander la révision du présent avenant :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu ;
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'avenant ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;
- à l'issue de ce cycle :
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'avenant, les parties seront réunies dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte à l'initiative de la partie la plus diligente, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

– dénonciation.

Le présent avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent avenant est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel avenant est signé dans les délais prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail y compris avant l'expiration du délai de préavis, les dispositions du nouvel avenant se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

## **Article 5**

### *Clause de suivi et de rendez-vous*

#### Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

#### Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent avenant et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

## **Article 6**

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant est déposé ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE 1

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DE SALARIÉS DE LA BRANCHE AU JOUR DE LA SIGNATURE DE L'AVENANT

---

#### Les organisations syndicales de salariés :

F3C CFDT, Maison des fédérations CFDT  
47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris

Syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions,  
de la presse gratuite, de la distribution publicitaire – SNPUB CFTC  
128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex

Syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion  
SNCTPP CFE-CGC  
59, rue du Rocher, 75008 Paris

Syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière  
SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris

Fédération des employés et cadres FO – FEC FO  
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris

Union nationale des syndicats autonomes – UNSA spectacle et communication  
21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex

#### Les organisations professionnelles d'employeurs :

Association des agences conseils en communication – AACC  
40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris

Union des médias et supports publicitaires – UMSP  
47, rue de Liège, 75008 Paris

Union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM  
44, rue Cambronne, 75015 Paris

Brochure n° 3005 T2

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

ACCORD DU 18 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1850413M  
IDCC : 1702

Entre :  
FRTP Bourgogne FC,  
D'une part, et  
CFTC ;  
FG FO construction ;  
URCB CFDT 21 25,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2018, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2017 (base 35 heures)
I	1	100	19 242
	2	110	19 332
II	1	125	19 990
	2	140	22 292
III	1	150	23 645
	2	165	26 032
IV		180	28 245

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**ACCORD DU 18 JANVIER 2018**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018**  
**(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)**

NOR : ASET1850416M  
IDCC : 2614

Entre :  
FRTP Bourgogne FC,  
D'une part, et  
CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
FG FO construction ;  
URCB CFDT 21 25,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2017 les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	19 242
B	19 876
C	21 986
D	23 528
E	25 829
F	28 973
G	31 819
H	32 907

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 319
G	36 592
H	37 843

## **Article 3**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 18 janvier 2018.

*(Suivent les signatures.)*

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005 T3

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

ACCORD DU 18 JANVIER 2018  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1850415M  
IDCC : 2614, 1702

Entre :  
FRTP Bourgogne FC,  
D'une part, et  
CFTC ;  
CFE-CGC BTP ;  
FG FO construction ;  
URCB CFDT 21 25,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bourgogne applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 sont fixés comme suit :

Repas : 11,55 €.

(En euros.)

ZONE	KM	TRANSPORT	TRAJET
1	0-10	2,38	1,72
2	10-20	4,75	3,28
3	20-30	7,58	4,73

ZONE	KM	TRANSPORT	TRAJET
4	30-40	9,51	6,23
5	40-50	11,88	7,74

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

### **Article 2**

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180180-000518

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---