

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/31 DU 18 AOÛT 2018

	<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° 31

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/31

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (négoce) : accord du 19 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2018.....	3
Bâtiment et travaux publics (ETAM) : avenant n° 34 du 20 mars 2018 à l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise	5
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 59 du 20 mars 2018 à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics.....	20
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 58 du 17 mai 2018 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1^{er} juin 2018 et à la prime de fin d'année	39
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne-Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : accord du 6 avril 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (Bourgogne-Franche-Comté).....	43
Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM]) : accord du 6 avril 2018 portant sur les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (Bretagne)	47
Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers, ETAM]) : accord du 14 mai 2018 portant sur les salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (Champagne-Ardenne)	51
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 1 du 18 avril 2018 à l'accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des ETAM.....	55
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant n° 24 du 8 février 2018 relatif aux salaires minima 2018.....	58
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 16 du 15 décembre 2017 relatif à la classification des emplois.....	60
Hélicoptères (personnel navigant technique) : avenant n° 19 du 15 avril 2018 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2018	72

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 19 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2018
NOR : ASET1850703M
IDCC : 1880

Entre :
FNAEM,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

Article 1^{er}

Entre les parties signataires de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement, il a été convenu de fixer la grille de salaires minima mensuels, ci-après.

Cette grille de minima mensuels correspond à la durée légale du travail actuellement en vigueur.

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (base 151,67 heures)
1	Niveau unique	1 502
2	1	1 507
	2	1 509
	3	1 514

GROUPE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (base 151,67 heures)
3	1	1 528
	2	1 549
	3	1 576
4	1	1 610
	2	1 637
	3	1 662
5	1	1 734
	2	1 770
	3	1 861
6	1	1 992
	2	2 055
	3	2 118
7	1	2 278
	2	2 628
	3	2 822
8	1	2 987
	2	3 262
9	1	3 822
	2	4 224

Article 2

Cette grille de salaires annule et remplace la grille issue de l'accord du 31 janvier 2017. Elle s'applique à compter du 1^{er} mai 2018 pour les adhérents à la FNAEM et à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais pour les entreprises non adhérentes entrant dans le champ d'application de la convention collective du négoce de l'ameublement.

Article 3

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Si le Smic devenait supérieur au salaire minimum conventionnel, les parties ouvriront une négociation au plus tard dans les 3 mois afin d'en mesurer les conséquences sur la grille salariale conventionnelle.

Article 5

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 34 DU 20 MARS 2018
À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 13 DÉCEMBRE 1990 INSTITUANT LE RÉGIME
NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

NOR : ASET1850676M

Entre :

FFB ;

FFIE ;

SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Prenant acte de l'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 afin de consolider le régime national de prévoyance des ETAM du Bâtiment et des travaux public (RNPE).

Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche.

Le présent avenant n° 34 annule et remplace l'accord du 13 décembre 1990 et ses annexes dans tous leurs termes.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX ETAM

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs du Bâtiment et des travaux publics relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Il bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ETAM et apprentis ETAM, à l'exception :

- des personnels de nettoyage ou de gardiennage ;
- des ETAM qui relèvent de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, ou de l'article 36 de son annexe I, et qui bénéficient de dispositions spécifiques en matière de prévoyance, conformément à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 et à la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 et conformément à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les salariés couverts par le présent accord sont ci-après désignés sous l'intitulé les « ETAM ».

Article 2

Objet

Il est créé un régime de prévoyance pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics.

Article 3

Obligation de couverture d'assurance

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier *a minima*, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ETAM de la couverture collective définie par le présent accord.

Il incombe *a minima* à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du Livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.

Article 4

Bénéficiaires

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article 1^{er} ;
- les anciens ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8,
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur à tous les bénéficiaires y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

Article 5

Cotisations

5.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues au titre du régime national de prévoyance obligatoire des ETAM est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois, n'entre pas dans l'assiette des cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP dont elle relève comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

5.2. Période de cotisation

Pour tout ETAM, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3. Taux

La cotisation appelée pour assurer le financement des garanties fixées par le présent accord est de 1,80 %.

L'employeur consacre au financement de ces garanties une cotisation dont le taux est au minimum de 1,20 %.

À titre temporaire vient s'ajouter à cette cotisation appelée une cotisation additionnelle à la charge exclusive de l'employeur dont le taux est de 0,05 %.

6 mois avant la fin de la 3^e année à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires feront un bilan en vue d'examiner la nécessité d'ajuster le niveau des paramètres (cotisations et prestations). À défaut de signature d'un avenant de révision les dispositions figurant aux alinéas 1, 2 et 3 continueront de s'appliquer.

Article 6

Ouverture des droits

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues par les titres II et III ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant qu'ETAM en cas de promotion dans la catégorie.

TITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX ETAM

Article 7

Conditions d'ouverture des droits – Fait générateur – Niveau de garantie applicable

7.1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout ETAM employé par une entreprise du bâtiment et des travaux publics à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

7.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3^e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne de l'incapacité permanente), pour le versement du capital défini à l'article 15.5 ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès de l'ETAM et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait parentalité/accouchement ;
- la date d'hospitalisation pour la prestation hospitalisation chirurgicale.

Article 8

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions aux articles 8.1 à 8.3 définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les ETAM en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

8.1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ETAM, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que sus-visé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4 du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ETAM à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Sans limitation de durée, lorsque l'ETAM :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par l'ETAM.
2. Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ETAM en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

8.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les ETAM qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux ETAM, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien ETAM reprend une activité professionnelle en dehors du champ du bâtiment et des travaux publics et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 9

Définition des ayants droit

9.1. Notion de conjoint

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'ETAM :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'ETAM par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que l'ETAM ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - l'ETAM et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'ETAM décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'ETAM.

9.2. Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'ETAM, ou adoptés par l'ETAM :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace Économique Européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée,
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'ETAM, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'ETAM :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'ETAM ;
- les enfants de l'ETAM nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 10

Bénéficiaires en cas de décès

Le bulletin d'affiliation édité par l'organisme assureur choisi par l'entreprise précise que sauf stipulation contraire de l'ETAM, le capital de base défini à l'article 15.1 est réglementairement versé :

- en premier lieu, à son conjoint au sens de l'article 9.1 ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents ;
- à défaut à sa succession.

D'autres bénéficiaires peuvent, à sa demande expresse, être désignés par l'ETAM.

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au conjoint que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le conjoint reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

Article 11

Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées en fonction du salaire de base (SB). Le salaire de base (SB) est le montant annuel de la rémunération brute de l'ETAM soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète d'activité, le salaire de base (SB) est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par l'ETAM au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période(s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par l'ETAM au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles l'ETAM a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Article 12

Revalorisation des prestations

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de l'évolution des prix et des salaires, de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation de chaque prestation visée à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 13

Limitation des garanties Indemnités journalières et rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de SB, tel que défini à l'article 11, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de SB adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle ;
- à 85 % de SB pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de SB tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

Article 14

Versement des rentes

14.1. Point de départ et fin du versement des rentes en cas de décès

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

14.2. Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

TITRE III

DISPOSITIONS PROPRES À CHAQUE GARANTIE

Article 15

Capital décès

Le versement d'un capital est garanti au décès de l'ETAM.

15.1. Capital de base versé en cas de décès

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital de base de 6 000 €.

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord s'engagent à se réunir annuellement pour examiner les conditions de la revalorisation de ce capital au 1^{er} juillet de chaque année.

15.2. Majorations du capital décès versées au conjoint et aux enfants à charge, quelle que soit la cause du décès

Lorsque l'ETAM décédé était célibataire, veuf ou divorcé et qu'il avait un ou plusieurs enfants à charge (au sens de l'article 9.2), il est versé à chacun de ces enfants un complément de capital égal à 100 % du salaire de base (SB).

Lorsque l'ETAM décédé avait un conjoint (au sens de l'article 9.1) :

- ce conjoint bénéficie d'une majoration du capital décès. Le capital total qui lui est versé est égal à 200 % du salaire de base (SB) (y compris le capital de base défini à l'article 15.1) ;
- pour chacun de ses enfants à charge (au sens de l'article 9.2), est versé un complément de capital égal à 50 % du salaire de base (SB). En complément, en cas de décès simultanés de l'ETAM et de son conjoint (c'est-à-dire lorsque les deux décès interviennent le même jour), le capital de base défini à l'article 15.1 est porté à 200 % du salaire de base.

Les majorations de capital prévues par le présent article ne sont pas dues en cas d'attribution préalable à l'ETAM du capital prévu à l'article 15.5. Celle-ci se substitue à la prestation prévue par le présent article. De nouveaux droits peuvent être néanmoins ouverts en matière de majorations de capital décès, si le participant reprend une activité pendant une durée au moins égale à 3 mois et si des cotisations sont à nouveau versées à l'institution pour la couverture de ce risque. Les majorations de capital sont alors celles découlant de la nouvelle situation de l'ETAM, diminuées à due proportion du montant du capital versé au titre de l'article 15.5.

15.3. Majoration du capital décès versé au conjoint et aux enfants à charge, en cas de décès suite à accident du travail ou maladie professionnelle

Lorsque l'ETAM avait un conjoint ou au moins un enfant à charge, et lorsqu'il est décédé par suite d'un accident du travail ou des suites d'une maladie professionnelle, il est accordé un complément de capital représentant 200 % du salaire de base (SB). Ce montant est versé selon l'ordre de priorité suivant :

- au bénéfice du conjoint ;
- à défaut, par répartition égale entre les enfants à charge.

15.4. Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés,
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (au sens de l'article 9.2) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base (SB) par enfant.

15.5. Capital en cas d'invalidité totale et permanente

L'ETAM peut demander le versement d'un capital équivalent à celui défini à l'article 15.2 du présent règlement s'il est atteint :

- d'une invalidité de 3^e catégorie telle que définie au 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- ou, dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente ouvrant droit à majoration pour assistance d'une tierce personne telle que définie au 3^e alinéa de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale.

Le versement du capital est effectué en 1 fois dès la reconnaissance effective du fait générateur qui y donne droit.

15.6. Conversion du capital en rente

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente.

Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de 1, 2, ou 3 ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire. Cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers ;
- rente viagère dont le service cesse à la fin du mois incluant le décès du bénéficiaire.

Le montant initial de la rente est calculé en fonction :

- du montant de la fraction de capital convertible ;
- de l'âge du bénéficiaire ;
- de la table de mortalité réglementaire pour les assurances en cas de vie en vigueur à la date de la liquidation du capital ;
- d'un taux d'intérêt technique conforme aux dispositions réglementaires.

Le bénéficiaire peut à tout moment demander l'interruption du service de la rente certaine et obtenir le versement de la provision mathématique de la rente au 31 décembre précédant la demande, diminuée des arrérages de rente versés entre le 1^{er} janvier de l'année de la demande et la date de celle-ci.

Article 16

Garantie rente d'éducation

16.1. Rente à l'orphelin en cas de décès non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès d'un ETAM non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 15 % du salaire de base (SB).

Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin de ses deux parents est porté à 30 % du salaire de base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

16.2. Rente à l'orphelin en cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès d'un ETAM consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2, une rente égale à 5 % du salaire de base (SB).

Pour l'enfant orphelin de ses deux parents, le total des rentes versées y compris celle versée par la sécurité sociale est porté à 35 % du salaire de base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 30 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

16.3. Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du 1^{er} mois qui suit le décès d'un ETAM.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18^e anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

16.4. Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

Article 17

Rente de conjoint invalide

Le conjoint de l'ETAM décédé, reconnu atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ou titulaire d'une pension d'invalidité sécurité sociale de 2^e ou 3^e catégorie, reçoit une rente de conjoint invalide. Le montant est fixé à 15 % du salaire de base (SB) déduction faite, le cas échéant, du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

La rente de conjoint invalide est payable sur justification par l'intéressé de sa prise en charge par la sécurité sociale.

Le premier paiement intervient au titre du 1^{er} mois qui suit le décès de l'ETAM. Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus la qualité d'invalidé.

Cette rente est supprimée en cas de remariage ou de conclusion d'un Pacs.

Article 18

Indemnité journalière

18.1. Ouverture du droit

Lorsque l'ETAM doit interrompre totalement l'exercice de ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne peut plus prétendre au maintien de rémunération de l'employeur tel que prévu par les conventions collectives, il reçoit une indemnité journalière à compter du lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur.

Si l'ETAM ne remplit pas les conditions d'ancienneté prévues par les conventions collectives du BTP et ouvrant droit au maintien de rémunération de l'employeur, l'indemnité journalière débute après 90 jours continus d'arrêt de travail.

18.2. Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière s'entend sous déduction de celui versé par la sécurité sociale.

Il est fixé à 84 % de la 365^e partie du salaire de base (SB) tel que défini à l'article 11.

Lorsque l'arrêt de travail résulte d'une maladie ou d'un accident couvert par la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles, la garantie est portée à 85 % de la 365^e partie du salaire de base (SB).

Lorsque au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'institution est réduite de 50 %.

18.3. Paiement de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement à un ETAM à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale sous réserve du point 18.4 ci-après.

18.4. Cessation du versement de l'indemnité

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Article 19

Rente d'invalidité

19.1. Rente en cas d'invalidité de droit commun

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les ETAM qui ont été classés par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité.

Pour les ETAM classés en 2^e catégorie, les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 75 % du salaire de base (SB). La rente sera majorée de 6 % du salaire de base (SB) par enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Pour les ETAM classés en 3^e catégorie, les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 85 % du salaire de base.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les ETAM qui ont été classés par la sécurité sociale en 1^{re} catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité. Les prestations, versements de la sécurité sociale inclus, sont fixées à 40 % du salaire de base (SB). La rente sera majorée de 5 % du salaire de base (SB) si l'ETAM a un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 9.2.

19.2. Rente en cas d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ETAM, une rente en complément de celle qui est versée par la sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 26 % et 50 %, la rente versée par BTP-Prévoyance est égale à :

$$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente versée par la sécurité sociale ;}$$

- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée par BTP-Prévoyance est égale à :

$$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente versée par la sécurité sociale.}$$

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 26 % ne donne droit à aucune rente.

19.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à l'indemnisation de l'organisme assureur.

L'ETAM devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'organisme assureur toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale.

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-15 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, la rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ont été réunies.

Article 20

Forfait parentalité et accouchement

20.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

20.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée ETAM pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

20.3. Délai de versement

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le versement des forfaits parentalité et accouchement doit intervenir au plus tard dans les 30 jours qui s'ensuivent.

Article 21

Prestation hospitalisation chirurgicale

21.1. Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les ETAM définis à l'article 4.

21.2. Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'assistance publique – hôpitaux de Paris (APHP) au 1^{er} juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article.

Article 22

Option individuelle facultative pour les ETAM

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur retenu pour la mise en œuvre de la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord propose des options individuelles directement aux salariés qui le souhaitent, et à leur charge, afin d'améliorer leur couverture au-delà du niveau conventionnel.

TITRE IV

DISPOSITIONS FINALES

Article 23

Adhésion

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale nationale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

Article 24

Suivi et évolution de l'accord

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon bisannuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 22 et la situation du régime d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs.

Article 25

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 26

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 27

Dénonciation. – Révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 59 DU 20 MARS 2018
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 1968 INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE
DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

NOR : ASET1850678M

Entre :

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Prenant acte de l'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 afin de consolider le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (RNPO).

Les partenaires sociaux de la branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime. Ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de branche.

Le présent avenant n° 59 annule et remplace l'accord du 31 juillet 1968 et ses annexes dans tous leurs termes.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX OUVRIERS

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable - sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après - en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs du bâtiment et des travaux publics relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- des artisans ruraux du bâtiment et des travaux publics au sens du 4° de l'article 1144 du code rural dans sa version applicable antérieurement au 22 juin 2000,

et bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ouvriers et apprentis ouvriers, ci-après désignés sous l'intitulé les « ouvriers » tels que visés à l'article 4 du présent accord.

Article 2

Objet

Le régime national de prévoyance obligatoire des ouvriers du bâtiment et travaux publics se compose de l'ensemble des éléments suivants :

- d'une base, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1968, comprenant notamment un dispositif d'indemnités de fin de carrière et un fonds d'action sociale répondant aux exigences du premier alinéa du I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'une surbase en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003 pour les ouvriers des travaux publics et depuis le 1^{er} janvier 2010 pour les ouvriers du bâtiment,

Le présent accord définit les garanties minimales de prévoyance que chaque employeur procure à ses salariés.

Article 3

Obligation de couverture d'assurance

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ouvriers de la couverture collective définie par le présent accord.

Il incombe *a minima* à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité.

Article 4

Bénéficiaires

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les ouvriers des entreprises du bâtiment et des travaux publics visées à l'article 1^{er} ;

- les anciens ouvriers des entreprises du bâtiment et des travaux publics, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ou à l'article 22 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur à tous les bénéficiaires, y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement par écrit contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité).

Article 5

Cotisations

Les cotisations dues au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes :

5.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues au titre du régime national de prévoyance obligatoire des ouvriers est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entrent pas dans l'assiette des cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont elle relève, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

L'assiette des cotisations dues au titre de la surbase est identique à celle définie ci-dessus, à l'exception des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP qui ne sont pas prises en compte.

5.2. Période de cotisation

Pour tout ouvrier, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a versement du salaire et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3. Taux

La cotisation appelée pour assurer le financement des garanties instituées par le présent accord est de 2,59 %. Elle est composée :

- d'une partie dénommée base au taux de 2,29 % (dont 0,59 % au titre de l'indemnité de fin de carrière et 0,20 % au titre du fonds d'action sociale) ;
- d'une partie dénommée surbase au taux de 0,30 %.

L'employeur consacre au financement de ces garanties une cotisation dont le taux est au minimum de 1,72 % de la rémunération, soit :

- au titre de la base : une cotisation de 1,54 % dont 0,59 % au titre de l'indemnité de fin de carrière et 0,12 % au titre du fonds d'action sociale ;
- au titre de la surbase : une cotisation de 0,18 %.

Une part de la cotisation base à la charge exclusive de l'employeur (0,01 %) est destinée au financement des garanties définies à l'article 18.1.b) du présent accord.

RNPO	TAUX de cotisation	DONT COTISATION employeur minimum
Base ⁽¹⁾ :	2,29 %	1,54 %
Dont au titre :		
— de l'indemnité de fin de carrière :	0,59 %	0,59 %
— du fonds d'action sociale :	0,20 %	0,12 %
Surbase	0,30 %	0,18 %
Total	2,59 %	1,72 %
(1) Dont 0,01 % à la charge exclusive de l'employeur au titre du financement des garanties définies à l'article 18.1. b) du présent accord.		

Article 6

Ouverture des droits

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues par les titres II et III ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en vigueur dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise.

TITRE II

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX GARANTIES

Article 7

Conditions d'ouverture des droits – Fait générateur – Niveau de garantie applicable

7.1. Conditions d'ouverture des droits

À l'exception de l'indemnité de fin de carrière qui fait l'objet de conditions spécifiques, les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout ouvrier employé par une entreprise du bâtiment ou des travaux publics, à condition qu'au jour du fait générateur, il ait acquis :

- soit 3 mois d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics au cours des 12 derniers mois de travail ;
- soit 5 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ces conditions d'ancienneté ne sont pas exigées lorsque le fait générateur est couvert par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

7.2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation ;
- la date de naissance pour le forfait parentalité/accouchement ;

- la date de la liquidation des droits à retraite ARRCO pour la garantie d'indemnité de fin de carrière ;
- la date d'hospitalisation pour la prestation hospitalisation chirurgicale.

7.3. Niveau de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions du présent accord, applicables à la date du fait générateur.

Article 8

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ouvriers de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues, sans contrepartie de cotisation :

- concernant les indemnités de fin de carrière, dans les conditions définies à l'article 22 ;
- concernant les autres garanties, aux conditions définies aux articles 8.1 à 8.3 ci-après :
 - en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
 - en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
 - pour les ouvriers en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

8.1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ouvrier, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ouvrier atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
 - et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.
- Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien ouvrier à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période,
- sans limitation de durée, lorsque l'ouvrier :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécu-

rité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;

- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 18 et 19 du présent accord.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1. Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par l'ancien ouvrier.
2. Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

8.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux ouvriers en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

8.3. Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les ouvriers qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien ouvrier reprend une activité professionnelle en dehors du champ du bâtiment et des travaux publics et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 9

Définition des ayants droit

9.1. Notion de conjoint

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'ouvrier :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'ouvrier par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que l'ouvrier ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - l'ouvrier et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un

- ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec l'ouvrier décédé est reconnu par l'état civil) ;
- le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'ouvrier.

9.2. Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'ouvrier, ou adoptés par l'ouvrier :

- âgés de moins de 18 ans (ou, pour le bénéfice de la garantie définie à l'article 17.2, de moins de 21 ans si orphelins de père et de mère) ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée,
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale de l'ouvrier, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'ouvrier :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale de l'ouvrier ;
- les enfants de l'ouvrier nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 10

Bénéficiaires en cas de décès

10.1. Bénéficiaire(s) du capital décès

Tout capital décès est versé :

- en premier lieu, au conjoint, au sens de l'article 9.1, de l'ouvrier décédé ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses ascendants directs à charge au sens fiscal du terme

10.2. Dispositions spécifiques au capital décès prévu à l'article 15.1

S'il n'existe pas de bénéficiaire au sens de l'article 10.1, la prestation de capital décès prévue à l'article 15.1 est versée :

- à parts égales entre eux, aux parents de l'ouvrier décédé ;
- à défaut, à parts égales entre eux, à ses frères et sœurs ;
- à défaut, à toute personne physique ayant pris en charge les frais d'obsèques.

10.3. Bénéficiaire de la majoration pour enfant à charge

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au bénéficiaire au sens du présent article que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le bénéficiaire reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

Article 11

Calcul des prestations

11.1. Base de calcul des prestations

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées, selon les cas, en fonction :

- soit d'une valeur en point unitaire, désignée par le symbole SR (salaire de référence). La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1^{er} juillet 2017 (5,50 € au 1^{er} juillet 2016). Cette valeur est revalorisée, chaque année au 1^{er} juillet, proportionnellement à l'évolution du salaire moyen annuel des ouvriers du bâtiment et des travaux publics au cours de l'année précédente ;
- soit du salaire annuel soumis à cotisations et perçu au titre de l'exercice précédant l'arrêt de travail, ou depuis l'affiliation de l'intéressé si celle-ci a eu lieu au cours de l'exercice de l'arrêt de travail. Ce salaire est appelé SB, l'exercice correspondant est appelé exercice de référence. Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation. Si l'arrêt de travail intervient au cours d'une activité à temps partiel, les éventuels planchers appliqués au calcul de la prestation sont réduits proportionnellement à cette activité ;
- soit du salaire annuel soumis à cotisations perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et incluant les indemnités de congés payés et la prime de vacances. Ce salaire est appelé RA.

11.2. Revalorisation des prestations

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de l'évolution des prix et des salaires, de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation des prestations visées à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 12

Limitation des garanties, indemnités journalières et rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de SB, tel que défini à l'article 11-1, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de SB, adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun ;
- à 85 % de SB pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de SB tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun ;
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

Article 13

Versement des rentes

13.1. Point de départ et fin de versement des rentes en cas de décès

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, dès lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies ;
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

13.2. Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :

- dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès ;
- avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

Article 14

Risques couverts

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les ouvriers ou leurs ayants droit au titre du régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- en cas de décès de l'ouvrier :
 - versement d'un capital en cas de décès ;
 - versement d'une rente au conjoint survivant ;
 - versement d'une rente d'éducation aux enfants de l'ouvrier,
- en cas de maladie ou accident de l'ouvrier :
 - versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail ;
 - versement d'une rente en cas d'invalidité ;
 - versement d'une prestation hospitalisation chirurgicale,
- en cas de naissance :
 - versement d'un forfait parentalité/accouchement.

En outre, le présent accord conduit à verser aux ouvriers, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière lors de leur cessation d'activité.

Toutes les prestations définies aux articles 15 à 22 relèvent de la base du régime de prévoyance obligatoire, à l'exception de celles spécifiquement mentionnées dans ces articles comme relevant de la surbase.

TITRE III
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX GARANTIES

Article 15

Capital décès

15.1. Décès de l'ouvrier quelle qu'en soit la cause

En cas de décès de l'ouvrier, il est versé un capital dont le montant est fonction de la composition familiale appréciée au jour du décès. Ce capital est défini comme suit :

- lorsque l'ouvrier avait un conjoint : 3 500 SR ;
- à défaut, si l'ouvrier était célibataire, veuf ou divorcé : 750 SR.

Une majoration est accordée comme suit :

- 1 000 SR pour un ou deux enfants de l'ouvrier à charge ;
- 2 000 SR pour trois enfants de l'ouvrier ou plus à charge.

En cas de décès simultanés de l'ouvrier et de son conjoint (c'est-à-dire lorsque les deux décès interviennent le même jour), le capital de base versé au(x) bénéficiaire(s) correspond à celui défini pour l'ouvrier avec conjoint.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang au sens de l'article 9, le capital est réparti entre eux par parts égales.

15.2. Capital Orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès de l'ouvrier est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge de l'ouvrier (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de l'ouvrier ;
- l'enfant était à charge du second parent (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 250 SR par enfant.

15.3. Décès de l'ouvrier suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

En cas de décès de l'ouvrier, provoqué par ou faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé, au bénéficiaire défini à l'article 10.1, un capital décès complémentaire à celui accordé au titre de l'article 15.1. Ce capital est équivalent au salaire annuel soumis à cotisations perçu au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et incluant les indemnités de congés payés et la prime de vacances soit à RA.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang au sens de l'article 10.1, le capital est réparti entre eux par parts égales.

Ce capital décès relève de la surbase obligatoire.

Article 16

Rente au conjoint survivant

16.1. Rente initiale

En cas de décès d'un ouvrier, non provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est versé une rente au conjoint survivant.

Le montant de la rente initiale est calculé de manière à ce que le conjoint dispose d'une ressource totale égale à 12 % de SB, en cumulant la rente initiale et l'éventuelle pension dont il bénéficie au titre du régime de retraite ARRCO.

Pour ce calcul, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date du décès de l'ouvrier et l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

16.2. Transformation en rente viagère

À la date à laquelle l'ouvrier aurait pu bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale, sauf si à cette date le conjoint n'a pas atteint lui-même son 55^e anniversaire ou a encore un enfant à charge, la rente est transformée en une rente viagère dans la limite de 12 % de SB et y compris toutes pensions de réversion versées par une institution de retraite complémentaire adhérent à l'AGIRC-ARRCO.

Le montant de cette rente est égal à la fraction de pension de réversion qu'aurait acquise l'intéressé, entre :

- la date de décès de l'ouvrier ;
- et la date à laquelle l'ouvrier aurait pu bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale, sans pouvoir excéder l'âge défini au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, si ce dernier avait poursuivi son activité.

Pour ce calcul, il sera fait application des dispositions du règlement de l'AGIRC-ARRCO, dans la limite du taux de cotisation contractuel qui était en vigueur au 1^{er} janvier 1985 pour les ouvriers du bâtiment et des travaux publics.

Le montant de cette rente est exprimé en nombre de points de retraite AGIRC-ARRCO.

16.3. Majoration sous conditions de ressources

Une majoration de 20 % est applicable à chaque rente tant que les ressources du conjoint survivant (hors allocations familiales et hors rente d'éducation) sont inférieures au total des avantages minimaux auquel a droit toute personne dont l'âge répond aux conditions de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. Cette majoration est automatiquement supprimée dès que le conjoint survivant remplit les conditions de droit à la retraite.

16.4. Modalités de versement

Ces rentes sont révisables éventuellement chaque mois en fonction du nombre d'enfants restant à charge.

Ces rentes seront supprimées en cas de remariage, de conclusion d'un Pacs ou de décès du conjoint survivant.

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang, la rente est répartie entre eux par parts égales.

16.5. Rente en cas de décès de l'ouvrier suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

En cas de décès provoqué par ou faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente totale équivalente à :

- 60 % de SB au conjoint sans enfant à charge ;
- 80 % de SB au conjoint ayant un enfant à charge ;
- 100 % de SB au conjoint ayant deux enfants ou plus à charge.

Pour le calcul du montant annuel de la rente, il sera tenu compte des versements de la sécurité sociale au conjoint et aux enfants à charge et, le cas échéant, du total de la pension versée par BTP-RETRAITE ou par une autre institution au titre du régime de retraite AGIRC-ARRCO.

Cette rente sera versée pendant la période délimitée par la date de décès de l'ouvrier et la date à laquelle il aurait pu bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein du régime général de sécurité sociale. Les modalités visées au paragraphe 18.4 ci-dessus s'appliquent.

Cette rente relève de la surbase obligatoire.

Article 17

Garantie Rente d'éducation

17.1. Rente à l'orphelin d'un seul parent

En cas de décès d'un ouvrier non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 10 % de SB (tel que défini à l'article 11).

Pour le calcul de la rente, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

17.2. Rente à l'orphelin des deux parents

En cas de décès d'un ouvrier quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :

- orphelin de père et de mère ;
- et à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de cette rente est égal à :

- 10 % de SB pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- 20 % de SB dans les autres cas.

Pour le calcul de la rente, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

17.3. Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du 1^{er} mois qui suit le décès de l'ouvrier.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18^e anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

17.4. Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

Article 18

Indemnités journalières

18.1. Conditions de droits propres à la prestation

Dans le cadre d'une interruption de travail totale et continue de l'ouvrier, due à une maladie ou un accident, chaque ouvrier a droit à une indemnité journalière complémentaire à celle de la sécurité sociale si à la date de l'arrêt de travail :

- il satisfait aux conditions d'ouverture des droits prévues à l'article 5 précédent ;
- il relève de l'une des situations définies aux articles 18.1.a) ou 18.1.b) ci-dessous.

18.1.a) Indemnités journalières > 90 jours

L'indemnisation est versée à compter du 91^e jour de l'interruption de travail.

Toutefois, si l'ouvrier ne peut plus prétendre au maintien de la rémunération par l'employeur telle qu'elle est prévue par les conventions et accords collectifs nationaux concernant les ouvriers

du bâtiment et des travaux publics, l'indemnité est versée à compter du dernier jour indemnisé par l'employeur.

18.1.b) Indemnités journalières ≤ 90 jours

Lorsqu'un arrêt de travail, qui court sur deux exercices civils, ouvre droit à indemnisation au cours du premier exercice en application du 2^e alinéa de l'article 18.1.a, la couverture de prévoyance découlant du présent accord prend en charge le maintien de la rémunération incombant à l'employeur au cours du second exercice en application des conventions collectives des ouvriers du bâtiment et des travaux publics. La prestation versée couvrant l'obligation conventionnelle de l'employeur, cette dernière ne peut en aucun cas s'y ajouter.

18.2. Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière est égal à :

- maladie ou accident non professionnel : 75 % de SB (y compris les indemnités journalières versées par la sécurité sociale), sans pouvoir être inférieur à S/2 000 ou à SR ;
- maladie ou accident couvert par la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles : SB/4 000 (sans pouvoir être inférieur à SR).

Lorsque au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'institution est réduite de 50 %.

Une fraction des indemnités journalières versées en cas de maladie ou d'accident non professionnel relève de la surbase obligatoire : cette fraction correspond au coût de l'indemnisation journalière versée au titre du présent accord, minoré de SB/2 000 (sans que cette minoration puisse être inférieure à SR).

18.3. Paiement de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement à l'ouvrier à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la sécurité sociale sous réserve du point 18.4 ci-après.

18.4. Cessation du versement de l'indemnité

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Article 19

Rente d'invalidité

19.1. Rente en cas d'invalidité de droit commun

Sont considérés comme atteints d'une invalidité de droit commun les ouvriers qui ont été classés par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces ouvriers bénéficient d'une rente d'invalidité en complément de celle versée par la sécurité sociale. Le montant de la rente de base annuelle est égal à 10 % de SB. Ce montant sera majoré de 5 % de SB par enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Pour ce calcul, SB ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

19.2. Rente en cas d'incapacité permanente suite à accident du travail ou maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ouvrier une rente en complément de celle qui est versée par la sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 26 % et 50 %, la rente versée est égale à :

$$[(1,9 \times T) - 35 \text{ \%}] \times \text{SB} - \text{rente versée par la sécurité sociale ;}$$

- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée est égale à :

$$[(0,7 \times T) + 30 \text{ \%}] \times \text{SB} - \text{rente versée par la sécurité sociale.}$$

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 26 % ne donne droit à aucune rente.

Cette rente relève de la surbase obligatoire.

19.3. Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à une indemnisation.

L'ouvrier devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation ;
- porter à la connaissance de l'institution toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la sécurité sociale.

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la sécurité sociale ;
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-15 du code de la sécurité sociale.

Dans ce cas, la rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ont été réunies.

Article 20

Forfait parentalité et accouchement

20.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

20.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée ouvrière pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Il est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

20.3. Délai de versement

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le versement des forfaits parentalité et accouchement doit intervenir au plus tard dans les 30 jours qui s'ensuivent.

Article 21

Prestation hospitalisation chirurgicale

21.1. Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les ouvriers définis à l'alinéa 1^{er} de l'article 4.

21.2. Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'assistance publique – hôpitaux de Paris (APHP) au 1^{er} juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux et, plus généralement, toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article.

Article 22

Indemnités de fin de carrière

Tout ouvrier du bâtiment et des travaux publics a droit, lorsqu'il liquide ses droits à la retraite, à une indemnité de fin de carrière qui correspond au cumul :

- de l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;
- et d'un complément d'indemnité conventionnelle :
 - calculé sur la base des dispositions des articles 22.1 à 22.4 ;
 - versé dans la limite du fonds des indemnités de fin de carrière constitué par l'organisme assureur, en application des dispositions de l'article 22.5.

22.1. Conditions relatives aux bénéficiaires

Peuvent bénéficier de l'indemnité de fin de carrière définie au présent accord les salariés qui terminent leur carrière :

- comme ouvriers dans une entreprise du bâtiment ou des travaux publics ;
- ou lorsqu'ils ont bénéficié, de manière continue depuis leur dernière période d'emploi en tant qu'ouvrier dans une entreprise du bâtiment ou des travaux publics :
 - de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe ;
 - ou d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage.

En cas d'indemnisation au titre du régime d'assurance chômage, la durée d'affiliation prise en compte pour le calcul de l'indemnité est arrêtée à la date de rupture du dernier contrat de travail.

Une reprise d'activité de courte durée dans un secteur ne relevant pas du bâtiment ou des travaux publics ne fait pas obstacle au bénéfice de l'indemnité de fin de carrière dès lors :

- que la durée de reprise d'activité n'excède pas 90 jours au total à compter de sa dernière affiliation au régime national de prévoyance des ouvriers au sein d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics ;
- et que l'ouvrier justifie d'une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus au régime national de prévoyance des ouvriers.

22.2. Montant dû en cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite

L'ouvrier qui liquide ses droits à retraite suite à son départ d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics, que ce départ résulte d'un départ volontaire en retraite ou d'une mise à la retraite, a droit à une indemnité de fin de carrière, dont le montant est le plus favorable entre les deux calculs suivants :

- 22.2.a) Indemnité légale de départ ou de mise à la retraite, due en application des dispositions du code du travail ;
- 22.2.b) Indemnité conventionnelle déterminée en fonction de la durée d'affiliation au régime national de prévoyance des ouvriers, selon le barème suivant :
 - 300 SR pour une durée continue de 10 années d'affiliation précédant la cessation d'activité ;
 - 700 SR pour une durée totale d'affiliation comprise entre 20 et 25 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
 - 1 050 SR pour une durée totale d'affiliation comprise entre 25 et 30 ans, dont au moins une période d'activité après 50 ans ;
 - 1 400 SR pour une durée totale d'affiliation de 30 ans et plus, dont au moins une période d'activité après 50 ans.

En cas d'activité à temps partiel, le montant de l'indemnité conventionnelle est calculé au prorata du temps de travail.

Cette indemnité de fin de carrière se substitue aux indemnités obligatoires dues par les entreprises en application des dispositions légales, des conventions et accords interprofessionnels.

Le complément d'indemnité conventionnelle auquel il est fait référence au premier paragraphe de l'article 22 et à l'article 22.5 correspond à la différence entre l'indemnité conventionnelle définie au 22.2.b) et l'indemnité légale définie au 22.2.a).

22.3. Montant dû en cas de fin de carrière en longue maladie ou en invalidité

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise du bâtiment ou des travaux publics, perçu des prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité (au titre des articles 18 et 19 de la présente annexe). Le montant de cette indemnité est identique à celui défini à l'article 22.2.

22.4. Montant dû en cas de fin de carrière indemnisée au titre du régime d'assurance chômage

Lorsqu'il liquide ses droits à retraite, l'ouvrier a droit à une indemnité de fin de carrière s'il a, de manière continue depuis sa dernière période d'emploi dans une entreprise du bâtiment ou des travaux publics, bénéficié d'une indemnisation au titre du régime d'assurance chômage. Les périodes correspondant aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage ne font pas obstacle à ce droit. Le montant de cette indemnité est égal à celui défini à l'article 22.2, duquel est déduit le montant de l'indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle) ou de rupture conventionnelle qu'il a perçue à l'issue de sa dernière période d'emploi.

Cette déduction ne peut conduire l'ouvrier justifiant d'une durée totale d'affiliation de 30 ans ou plus au régime national de prévoyance des ouvriers à percevoir une indemnité inférieure à 300 SR.

L'ouvrier a également droit à une indemnité de fin de carrière dans les conditions définies par les deux alinéas qui précèdent lorsqu'il liquide ses droits à retraite immédiatement après son licenciement (ou suite à rupture conventionnelle) d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics.

22.5. Obligation d'assurance et de constitution d'un fonds des indemnités de fin de carrière

L'entreprise est tenue de recourir à un organisme assureur pour garantir les droits prévus aux articles 22.1 à 22.4.

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur a constitué un fonds exclusivement dédié aux indemnités de fin de carrière des ouvriers, ci-après désigné sous l'intitulé « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers », qui respecte les règles suivantes :

- le « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers » est crédité par :
 - la fraction relative aux indemnités de fin de carrière dans la cotisation fixée à l'article 5 de l'accord national du 31 juillet 1968 ;
 - les produits financiers résultant de la gestion du fonds ;
 - toute alimentation exceptionnelle,
- le fonds est débité des éléments suivants :
 - les indemnités de fin de carrière dues aux bénéficiaires définis à l'article 22.1, en application des règles fixées aux articles 22.2 à 22.4 ;
 - les cotisations et contributions sociales afférentes ;
 - les frais de gestion afférents,
- pour tout ouvrier, le versement du complément d'indemnité conventionnelle intervient dans la limite du montant du « fonds des indemnités de fin de carrière des Ouvriers » constitué par l'organisme assureur à la date de la liquidation de ses droits à la retraite.

Dans tous les cas, l'indemnité légale de départ ou de mise à la retraite constitue un minimum auquel tout ouvrier peut prétendre en tout état de cause : en cas d'insuffisance du « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers », le solde est pris en charge par l'entreprise.

- En cas de changement d'organisme assureur, l'ancien organisme :
 - transfère au nouvel organisme assureur la valeur du fonds relative aux ouvriers dont le contrat de travail est en cours au sein de l'entreprise à la date du transfert ;
 - l'informe sur l'ancienneté dans le bâtiment ou les travaux publics des ouvriers, à la date du transfert ;
 - et maintient les garanties prévues aux articles 22.3 et 22.4 au profit des ouvriers dont le contrat de travail a été rompu avant la date du transfert.

Faute d'être couvert par un « fonds des indemnités de fin de carrière des ouvriers » dans les conditions définies au présent article, l'employeur sera tenu de verser les indemnités conventionnelles prévues aux articles 22.1 à 22.4 sans limitation possible.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACTION SOCIALE

Article 23

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord, il est créé un fonds d'action sociale répondant aux exigences du premier alinéa du I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Ce fonds sera utilisé en vue de participer directement ou indirectement à des réalisations sociales collectives, ainsi qu'à la mise en œuvre d'aides sociales individuelles, en faveur des ouvriers, des anciens ouvriers ou de leurs ayants droit respectifs.

Article 24

Dispositions financières

Les ressources du fonds d'action sociale sont constituées de la cotisation d'action sociale telle que définie à l'article 5.3 du présent accord,

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 25

Adhésion

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale nationale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

Article 26

Suivi de l'accord

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon bisannuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs :

- la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 22, notamment les indemnités de fin de carrière, et la situation du régime ;
- la gestion du fonds social, les réalisations sociales collectives développées, ainsi que les aides sociales individuelles mises en place.

Article 27

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 28

Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 29

Dénonciation-révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 58 DU 17 MAI 2018

RELATIF À LA GRILLE DES SALAIRES CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JUIN 2018
ET À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

NOR : ASET1850715M
IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2018, après revalorisation de 1 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Il est créé un article 31 *bis* à la convention collective nationale, intitulé « Prime de fin d'année », rédigé comme suit :

« Il est instauré une prime de fin d'année d'un montant minimum de 1,2 % de la rémunération brute annuelle. Cette prime est versée chaque année en décembre. Elle est calculée sur les rémunérations brutes des 12 derniers mois précédant le versement de la prime.

Pour les entreprises qui ont déjà instauré une prime de fin d'année, gratifications, étrennes ou un 13^e mois même partiel, son montant ne peut être inférieur à celui prévu par la prime de fin d'année définie préalablement. »

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

SALAIRES CONVENTIONNELS EN VIGUEUR AU 1^{ER} JUIN 2018

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL 151,67 heures
Ouvrier(e) s, employé(e)s			
I	A	Plongeur	1 620
		Employé d'entretien	1 620
	B	Chauffeur-livreur	1 639
		Employé administratif	1 639
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 656
		Caissier	1 656
		Vendeur	1 656
	B	Secrétaire aide-comptable	1 679
		Boucher préparateur	1 679
		Charcutier traiteur	1 679
		Vendeur qualifié	1 679
		Tripier préparateur	1 679
	C	Caissier aide-comptable	1 706
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 810
		Charcutier traiteur qualifié	1 810
		Tripier préparateur qualifié	1 810
		Boucher hippophagique préparateur qualifié	1 810
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 851
		Boucher traiteur qualifié	1 851
		Ouvrier tripier	1 851
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 920
IV	A	Comptable	1 928
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 989
	C	Boucher hautement qualifié	2 018
		Boucher traiteur hautement qualifié	2 018
		Charcutier traiteur hautement qualifié	2 018
		Tripier responsable cuisson	2 018
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 118
Agents de maîtrise et cadres			
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 297
		Responsable de point de vente adjoint	2 297

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT MENSUEL 151,67 heures
VI	A	Responsable de laboratoire	2 506
		Responsable de point de vente	2 506
		Responsable hygiène et sécurité	2 506
	B	Assistant chef d'entreprise	2 522
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 825
VII	A	Responsable de laboratoire	3 217
		Responsable de point de vente	3 217
		Responsable des achats	3 217
	B	Responsable d'entreprise	3 298

Brochure n° 3081

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

ACCORD DU 6 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1850709M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

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.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte-d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône-et-Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

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	1	1 502
	2	1 518
2	1	1 533
	2	1 554
	3	1 602
3	1	1 611
	2	1 636
	3	1 684
4	1	1 693
	2	1 720
	3	1 780
5	1	1 786
	2	1 842
	3	1 968
6	1	2 001
	2	2 078
	3	2 243
7	1	2 289
	2	2 427
	3	2 643

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 de l'article 4 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 2018.

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.

La FIB n'est pas signataire de cet accord.

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 Dijon, le 6 avril 2018.

(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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières 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 (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

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° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

ACCORD DU 6 AVRIL 2018
PORTANT SUR LES SALAIRES MENSUELS MINIMAUX CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2018
(BRETAGNE)
NOR : ASET1850707M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM Bretagne,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT Bretagne ;

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 : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine et Morbihan.

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	1	1 504
	2	1 507
2	1	1 510
	2	1 532
	3	1 577
3	1	1 584
	2	1 608
	3	1 658
4	1	1 666
	2	1 693
	3	1 753
5	1	1 759
	2	1 814
	3	1 939
6	1	1 973
	2	2 050
	3	2 213
7	1	2 257
	2	2 394
	3	2 607

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 de l'article 4 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

Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2018 :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 17,25 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 19,30 € ;
- au-dessus de 25 km : 22,35 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 7

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 8

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 9

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 Rennes, le 6 avril 2018.

(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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières 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).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

ACCORD DU 14 MAI 2018
PORTANT SUR LES SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1850711M
IDCC : 87, 135

Entre :
UNICEM Champagne-Ardenne,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFDT 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, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne et de la Haute-Marne.

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	% D'AUGMENTATION
1	1	1 498,47	Smic
	2	1 525	1,5
2	1	1 532	1,5
	2	1 554	1,5
	3	1 601	1,5
3	1	1 608	1,5
	2	1 633	1,5
	3	1 681	1,5
4	1	1 690	1,5
	2	1 718	1,5
	3	1 778	1,5
5	1	1 784	1,5
	2	1 841	1,5
	3	1 968	1,5
6	1	2 003	1,5
	2	2 080	1,5
	3	2 247	1,5
7	1	2 291	1,5
	2	2 431	1,5
	3	2 647	1,5

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 de l'article 4 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 2018.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra 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 représentatives.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 mai 2018.

(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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières 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 (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

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° 3081

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

AVENANT N° 1 DU 18 AVRIL 2018
À L'ACCORD DE MÉTHODE DU 7 JUIN 2017
RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES OUVRIERS ET DES ETAM

NOR : ASET1850705M
IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM ;

FIB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

CGT FNSCBA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.

Article 1^{er}

La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

Article 2

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 3

Notification de l'accord

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'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 18 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières 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 (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3241

Convention collective nationale
IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES

AVENANT N° 1 DU 12 JUIN 2018
À L'AVENANT N° 24 DU 8 FÉVRIER 2018 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : ASET1850716M
IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Il sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 2

Ajout d'un article 5

L'article suivant est ajouté :

« Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises ».

Article 3

Dépôt et demande d'extension

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

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

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 nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris le 12 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – **COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

AVENANT N° 16 DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1850713M
IDCC : 500

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 10 du 28 avril 1992.

Il est ainsi rédigé :

Classification des emplois

PRÉAMBULE

Afin de tenir compte des évolutions intervenues depuis l'entrée en vigueur des précédentes classifications, les parties signataires sont convenues d'adopter les nouvelles dispositions suivantes, instituant une classification des emplois par niveaux, selon les filières suivantes :

- fonctions support et management (administratif) ;
- achat et sourcing ;
- commerce ;
- marketing opérationnel ;
- marketing produits ;
- e-commerce ;
- logistique/gestion des flux ;
- qualité/environnement.

Cette nouvelle classification est caractérisée par sa souplesse et son adaptabilité vis-à-vis de l'introduction des technologies nouvelles et des changements apparaissant dans l'organisation et le contenu du travail.

Elle prend en compte l'expérience professionnelle ou les diplômes dont sont titulaires les salariés, mais dans la mesure où ils correspondent à la spécificité du poste de travail.

Elle prend en compte, également, l'évolution d'un certain nombre d'emplois vers des compétences multiples.

Les emplois de la classification peuvent être occupés indifféremment par des hommes ou des femmes, sans discrimination, quel que soit l'emploi occupé.

Niveau I

Emploi exigeant une formation ou une adaptation au poste de travail, d'où l'exécution de travaux simples immédiatement contrôlables en application de consignes précises.

Niveau II

Emploi nécessitant la pratique encadrée de travaux spécialisés, demandant une formation initiale ou un savoir-faire acquis, dont le résultat est facilement contrôlable (titulaires d'un CAP ou connaissances équivalentes).

Niveau III

Emploi se traduisant par la mise en œuvre d'un savoir-faire et des connaissances impliquant la maîtrise de procédures et la capacité d'initiative nécessaires pour s'adapter aux situations courantes et à l'évolution du métier (brevet pro ou bac pro ou connaissances équivalentes).

Niveau IV

Emploi nécessitant la connaissance des techniques et des méthodes de la profession concourant à la réalisation d'un objectif spécifique (bac professionnel avec expérience ou équivalence).

Niveau V

Emploi nécessitant une expérience ou un diplôme (professionnel ou équivalent) d'une fonction technique spécifique (logistique, administrative, commerciale...). Cet emploi requiert prise d'initiatives, organisation et relations avec son équipe et les autres services.

Niveau VI

Emploi nécessitant la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnels conformément à des directives. Cette mission implique l'organisation, la formation et, dans la limite de la délégation donnée par l'employeur, l'animation du personnel.

Ou

Emploi correspondant à des missions équivalentes comprenant une responsabilité et une technicité spécialisées sans assumer l'animation de personnel.

Les connaissances ont été acquises :

- soit par formation initiale spécifique ou une formation continue à un niveau égal ou supérieur au BTS (les diplômes sont pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
- soit par expérience professionnelle équivalente.

Cet emploi comporte des travaux, des objectifs devant être atteints par l'utilisation de moyens ou méthodes connus dont le choix et la combinaison exigent un apport de solutions professionnelles.

Niveau VII

Emploi attribué au salarié ayant les compétences du niveau VI échelon 3 et dont la performance est prouvée dans la fonction.

Cadres

Définition Générale :

Emploi nécessitant la participation à la conception des projets de l'entreprise et/ou avec une délégation de direction, avec autonomie et responsabilité.

Emploi qui peut s'exercer seul, en raison de sa haute technicité, ou en encadrant une ou des équipes avec le souci de les associer pleinement aux objectifs poursuivis, et de leur transmettre du savoir-faire à tous les niveaux.

Niveau I

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation limitée à son domaine d'activité.

Niveau II

Emploi engageant l'entreprise dans le contexte d'une délégation attachée à ses domaines d'activité.

Niveau III

Emploi nécessitant une délégation pour mettre en œuvre la politique de l'entreprise.

Niveau IV

Emploi de cadre dirigeant nécessitant de recevoir un pouvoir formel de décisions.

Fonctions support et management général (administratif)

Employé niveau I

Employé administratif

Employé exécutant des travaux administratifs courants et simples ou des travaux de saisie.

Agent de maintenance

Effectue le nettoyage courant des locaux et/ou du matériel, ainsi que des réparations et/ou travaux simples.

Employé niveau II

Hôte d'accueil

Employé gérant les appels téléphoniques et assurant dans l'intervalle l'accueil des visiteurs. Peut assurer d'autres travaux administratifs courants.

Aide comptable

Employé capable d'effectuer les opérations comptables selon les directives de son responsable.

Assistant administratif

Assure sous contrôle, le fonctionnement d'un secrétariat courant (prise et frappe du courrier, rédaction du courrier simple à partir de directives précises, classements, dossiers...).

Technicien de maintenance

Effectue la maintenance technique des locaux et/ou du matériel, ou tous types de travaux pour lesquels. Il possède les habilitations, les certifications ou les qualifications nécessaires.

Employé niveau IV

Comptable

Établit et présente les différents éléments du bilan et des comptes d'exploitation et en donne les justifications nécessaires.

Assistant crédit

En charge du recouvrement et des relances clients.

Technicien informatique

Son expérience et ses connaissances dans la maintenance des matériels et logiciels informatiques lui permettent d'être un support aux utilisateurs.

Gestionnaire transports

Organise et optimise le transport des marchandises en faisant appel à des prestataires.

Employé niveau V

Assistant spécialisé

Est rattaché à un chef de service et possède une spécificité métier.

Gestionnaire paie

En charge de la préparation, de la saisie et du contrôle de la paie ainsi que des cotisations sociales.

Agent maîtrise niveau VI

Trésorier

Gère et optimise les flux financiers sous l'autorité du directeur administratif et financier.

Contrôleur de gestion

Construit, met en application et analyse les budgets et les écarts.

Chargé recrutement ou formation

Soutient les opérationnels dans la définition des profils de poste, la sélection des candidats.

Administrateur réseaux

Gère les serveurs et les infrastructures d'un réseau informatique de l'entreprise.

Analyste programmeur/développeur

Expert des langages informatiques ; réalise et met en œuvre des logiciels dans un langage de programmation.

Responsable maintenance/technique/sécurité

Supervise la maintenance du site. Il gère les prestations des fournisseurs extérieurs dans le cadre de sa mission. Il assure le contrôle de toutes les installations liées à la sécurité.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable recrutement ou formation

En charge du recensement des besoins de formation, de l'élaboration du plan et de son suivi ainsi que du développement des compétences au regard de la politique de l'entreprise.

En charge de la recherche et de la sélection des candidats.

Juriste d'entreprise

Conseille l'entreprise dans un domaine juridique spécifique.

Chef de projet

Responsable de l'étude, de la mise en place et du suivi de projets.

Cadre niveau II

Responsable administratif et financier/RH/informatique/services généraux.

Responsable d'un service.

Cadre niveau III

Directeur administratif et financier/ressources humaines/DSI

Responsable de ses services au regard de la stratégie de l'entreprise.

Cadre niveau IV

Cadre dirigeant.

Achats et sourcing

Employé niveau II

Assistant achat débutant

Débute dans le métier des achats.

Employé niveau III

Assistant achats

Travaille en soutien aux équipes opérationnelles d'acheteurs pour faciliter la réalisation des différentes étapes qui encadrent le processus achats.

Employé niveau V

Gestionnaire achats/approvisionnement

Planifie, organise et optimise toutes les tâches nécessaires à la passation des commandes. Participe au suivi, à la relance des commandes en cours.

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur sourcing

Déploie et anime un programme de référencement des fournisseurs en collaboration étroite avec les acheteurs et les chefs de produits.

Cadre niveau I

Acheteur/sourceur

Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts délais et qualité.

Chef de produits

Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits de sa conception à sa commercialisation selon la stratégie commerciale de l'entreprise.

Responsable approvisionnement

Analyse les prévisions de vente, ordonnance les achats et/ou pilote les réassorts.

Cadre niveau II

Responsable achats

Identifie les fournisseurs susceptibles de répondre aux besoins de l'entreprise, négocie l'achat de produits et/ou de matières premières et contrôle le respect des engagements pris par les fournisseurs.

Cadre niveau III

Directeurs achats

Définit la stratégie achat pour une typologie de produits ou matières premières (fournisseurs, prix, quantités...) et encadre une équipe.

Commerce

Employé niveau II

Démonstrateur/vendeur/conseiller de vente débutant

Démarre dans la fonction commerce.

Employé niveau III

Promoteur des ventes/merchandiseur

S'assure, sur son périmètre géographique, de l'assortiment et la mise en rayon dans le respect de la politique de merchandising de l'entreprise dans les points de vente, met en œuvre les actions promotionnelles des produits. Est amené à prendre des commandes et promouvoir des opérations commerciales.

Démonstrateur

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une marque chez un client.

Vendeur/conseiller de vente

Informe et conseille le client, effectue la promotion et la vente de produits selon les objectifs commerciaux d'une ou plusieurs marques.

Assistant ADV

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients.

Employé niveau IV

Vendeur itinérant

Développe un portefeuille de clientèle, établit et entretient la relation commerciale par des visites régulières.

Assistant ADV export

Assure le traitement des commandes des clients, leur enregistrement à la livraison des produits ainsi que la gestion des relations avec les clients. Il maîtrise au moins une langue étrangère.

Employé niveau V

Gestionnaire de flux

Gère et optimise les flux de marchandises et s'assure du bon niveau de stock du portefeuille points de vente qui lui est confié.

Agent maîtrise niveau VI

Visuel merchandiser

Conçoit et réalise l'aménagement des vitrines d'espaces de vente pour valoriser les produits.

Responsable de magasin

Assure la gestion courante du magasin et anime une équipe de vendeurs.

Attaché commercial

Prospecte et vend en clientèle les produits, services et compétences de l'entreprise.

Agent maîtrise niveau VII

Cadre niveau I

Responsable grands comptes

Négocie et suit les grands comptes nationaux, développe les portefeuilles clients.

Développeur d'enseigne/expansion

Participe à la politique d'expansion et de dynamisation d'un réseau de points de vente.

Chef des ventes/responsable de réseaux/responsable commercial

Coordonne une ou plusieurs équipes commerciales ou réseaux de points de vente, organise et suit l'activité de la force de vente.

Responsable/gestionnaire de flux

Coordonne les flux d'acheminement et les stocks de produits des points de vente de l'entreprise. Supervise les gestionnaires de flux.

Responsable ADV/Export

Est responsable d'un service ADV/Export.

Cadre niveau II

Directeur des ventes

Applique la politique commerciale avec son équipe.

Cadre niveau III

Directeur commercial

Définit la politique commerciale et dirige une ou plusieurs équipes de vente.

Marketing opérationnel

Employé niveau III

Assistant(e) marketing

Assiste un responsable ou un service marketing.

Employé niveau IV

Infographiste

Crée tout ou partie d'éléments graphiques et visuels en vue de produire un document imprimé, audiovisuel ou multimédia.

Employé niveau V

Webmaster/intégrateur

Recherche et définit les concepts créatifs de projets multimédias, supervise la réalisation des projets retenus en cohérence avec la stratégie commerciale.

Graphiste

Conçoit des solutions de communication visuelle, sur plusieurs types de supports.

Photographe

Réalise des prises de vues permettant de valoriser les produits.

Agent maîtrise niveau VI

Social media manager

Rédige les contenus destinés aux réseaux sociaux et les anime.

Chargé de communication

Développe des actions de communication vers des publics variés en cohérence avec la stratégie générale de l'entreprise ou des marques.

Chargé de marketing

Analyse les attentes des clients et l'offre de la concurrence pour assurer au maximum le succès commercial. Met en œuvre les opérations de marketing.

Cadre niveau I

Responsable marketing digital

Anime, mesure et développe la présence online des marques et du site marchand, pour accroître la notoriété et soutenir l'activité commerciale.

Responsable marketing/communication

Professionnel de la communication qui conçoit des solutions de communication visuelle.

Attaché de presse

Sélectionne les informations à transmettre aux journalistes et réalise les dossiers de presse.

Cadre niveau II

Directeur web

Assure la conception et la réalisation graphiques et artistiques d'un projet web.

Cadre niveau III

Directeur marketing

Met en œuvre des stratégies pour développer les ventes.

Marketing produits

Employé niveau III

Assistant(e) produits

Assiste un responsable ou un service produits.

Employé niveau IV

Modéliste

Analyse l'ébauche, la découpe en pièces pour ensuite réaliser un patron ou un modèle en tissu avec tous les repères de couture.

Employé niveau V

Styliste

Dessine les modèles qui composent les collections.

Agent maîtrise niveau VI

Styliste designer

Anticipe les tendances de la mode pour faire évoluer les gammes produits.

Cadre niveau I

Chef des marchés

Intervient depuis la conception d'un produit jusqu'à sa mise à disposition auprès des consommateurs. Est garant du développement d'un produit, d'une ligne de produits ou d'une marque sur un territoire défini.

Cadre niveau II

Chef de groupe

Définit la stratégie à moyen ou long terme pour son groupe de produits ou de marques.

Cadre niveau III

Directeur de collections

Définit les structures de collections et dirige les équipes produits.

E-commerce

Agent maîtrise niveau VI

Coordinateur e-commerce

Coordonne les activités et les projets e-commerce en vue de développer le chiffre d'affaires et le trafic.

Cadre niveau I

Chef de projet e-commerce

Intervient en tant que chef de projet sur un/des poste(s) de site e-commerce. Mène à bien les différentes actions nécessaires à sa/leur mise(s) en place.

Responsable e-commerce

Développe le trafic des sites e-commerce pour développer le chiffre d'affaires.

Logistique/gestion des flux

Employé niveau I

Agent logistique/magasinier

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux simples de manutention et d'aide à la préparation de commandes, à l'emballage, au conditionnement, à l'étiquetage, à l'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste.

Employé niveau II

Préparateur de commandes

Assure la préparation des commandes dans le respect des procédures de l'entreprise en maîtrisant les outils nécessaires.

Opérateur logistique

Poste polyvalent sur les activités logistiques courantes (travaux de manutention et de préparation de commandes, d'emballage, de conditionnement, d'étiquetage, d'inventaire) ne nécessitant pas de permis cariste. Il effectue la remise à niveau physique des stocks suivant les consignes.

Opérateur réception/expédition

Assure la réception et l'expédition de la marchandise en maîtrisant les outils nécessaires et effectue toutes les opérations et vérifications concernant la réception et l'expédition dans le respect des procédures.

Employé niveau III

Chauffeur/livreur

Participe et veille au chargement et déchargement des marchandises et effectue des livraisons. Tient les documents d'accompagnement du véhicule et des marchandises livrées ou reprises. Contrôle et s'assure du bon état de marche de son véhicule et des dispositifs de sécurité.

Cariste

Opérateur logistique ayant le permis cariste et les autorisations nécessaires à l'exercice des tâches qui lui sont confiées.

Employé niveau IV

Gestionnaire de stocks

Gère et optimise les stocks (entrées et sorties des marchandises) pour minimiser le niveau des stocks sans risquer la rupture.

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique jusqu'à 5 employés.

Employé niveau V

Chef d'équipe logistique

Supervise et organise le travail d'une équipe logistique au-delà de 5 employés.

Agent maîtrise niveau VI

Chef de groupe logistique

Encadre plusieurs chefs d'équipe.

Cadre niveau I

Responsable logistique de site et/ou d'exploitation

Encadre et organise le travail des équipes.

Responsable transports

Négocie les marchés et coordonne les flux de transport.

Cadre niveau II

Directeur logistique de site et/ou d'exploitation

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens.

Gère le centre de profit.

Cadre niveau III

Directeur logistique multisites

Supervise, anime, administre les ressources et les moyens de plusieurs sites.

Gère les centres de profit.

Qualité environnement

Employé niveau II

Assistant qualité

Participe aux tests qualité.

Employé niveau III

Contrôleur qualité

Contrôle la qualité et la quantité des produits finis selon les normes en vigueur et les procédures de l'entreprise.

Employé niveau V

Gestionnaire environnement et développement durable

S'assure du respect de la réglementation et de la mise en œuvre des procédures liées à l'environnement.

Cadre niveau I

Responsable environnement et développement durable

Garant de la politique environnementale de son entreprise.

Responsable des normes qualité

S'assure de la conformité des produits selon les réglementations en vigueur.

Cadre niveau II

Directeur environnement et développement durable

Définit et décline la politique environnementale de son entreprise.

Directeur des normes qualité

Garantit la conformité des produits selon les réglementations en vigueur. »

Article 2

Période transitoire

Il est prévu par les parties signataires une période transitoire. Le but de cette période est de permettre l'examen d'application et l'étude des aménagements qui pourraient être nécessaires.

La période transitoire commence à compter de la date de la signature du présent accord, pour s'achever au plus tard 6 mois après l'extension.

Les échelons employés 1,2 et 3 sont remplacés par les échelons A et B.

Les échelons agents de maîtrise 1,2 et 3 sont remplacés par les échelons A, B et C.

Les échelons cadres 1 et 2 sont remplacés par les échelons A et B.

À la date de mise en place de l'accord dans l'entreprise, les employés des échelons 1 se verront attribuer automatiquement l'échelon A et les employés des échelons 2 et 3 se verront attribuer l'échelon B.

Pour les nouveaux entrants :

L'échelon A du statut employé, agent de maîtrise et cadre, correspond à la définition générale du niveau.

L'échelon B du statut employé, agent de maîtrise et cadre, s'obtient au maximum après 4 ans dans le poste ou préalablement sur appréciation de l'employeur.

L'échelon C du statut agent de maîtrise, s'acquiert sur appréciation de l'employeur à partir de l'échelon A ou B parmi les critères définis par la branche : expertise, force de propositions, prise d'initiatives, résolution de problèmes, communication de son savoir.

Article 3

En vertu des dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il sera déposé dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

Convention collective nationale
IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES

AVENANT N° 19 DU 15 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850704M
IDCC : 1944

Entre :

SNEH,

D'une part, et

SNPNAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis en commission nationale mixte le 27 février 2018 afin de négocier sur les salaires.

Au vu notamment de l'inflation constatée au titre de l'année 2017, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima au 1^{er} janvier 2018.

Article 1^{er}

Objet du présent avenant

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944), afin notamment de tenir compte de l'inflation constatée en 2017.

Article 2

Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2018

Les parties sont convenues de fixer les valeurs figurant à l'article 14 B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018.

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH/CPL (H)	PPH IFR/CPL (H) IR	PLH/ATPL (H)
Salaire brut en euros de base sans ancienneté	3 005	3 665	4 687

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH/CPL (H)	PPH IFR/CPL (H) IR	PLH/ATPL (H)
Salaire brut en euros de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	3 065	3 739	4 782
3 ans	3 095	3 776	4 828
4 ans	3 125	3 811	4 874
5 ans	3 156	3 848	4 922
6 ans	3 185	3 886	4 969
7 ans	3 215	3 922	5 016
8 ans	3 245	3 958	5 063
9 ans	3 275	3 995	5 109
10 ans	3 305	4 032	5 156
11 ans	3 336	4 069	5 203
12 ans	3 366	4 105	5 250
13 ans	3 395	4 141	5 297
14 ans	3 426	4 179	5 343
15 ans	3 456	4 216	5 390

Pour les pilotes agricoles :

POUR 330 HEURES DE VOL PAR AN	2 369
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol (en euros)	60

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptères).

Article 3

Primes résultant de l'annexe II à compter du 1^{er} janvier 2018

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies aux articles 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 436,15 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 479,76 €.

Article 4

Clause de revoyure

Les parties conviennent de se réunir en octobre 2018 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2018.

Article 5

Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature de cet accord relatif aux salaires minima, il n'est pas institué de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Clause de non-dérogation

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 8

Organisation du droit d'opposition

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ du présent avenant disposent d'un délai de 15 jours pour exercer leur droit d'opposition dans les conditions prévues par la législation et la jurisprudence, à compter de la notification de l'avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut faire l'objet d'une révision et d'une dénonciation conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

Article 10

Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 11

Modalités d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180310-000818
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
