

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/32 DU 25 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° 32.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/32

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté	3
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 67 du 31 mai 2018 relatif aux salaires minima conventionnels 2018	8
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2018-1 du 8 mars 2018 à l'avenant n° 2017-4 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective et ses annexes catégorielles (rémunérations)	12
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2018-2 du 3 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2018	16
Métallurgie (Flandres-Douais) : accord du 8 juin 2018 relatif aux salaires (TEGA, RMH) et aux primes pour l'année 2018.....	19
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 18 avril 2018 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2018.....	34
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : avenant du 18 avril 2018 relatif à la valeur du point au 1^{er} juin 2018	37
Récupération (industries et commerce) : accord du 13 juin 2018 relatif aux salaires applicables au 1^{er} juillet 2018	39
Transports routiers (déménagement) : accord du 4 mai 2018 relatif à la modernisation des classifications des emplois dans les entreprises de transport de déménagement.....	42
Transports routiers (déménagement) : avenant n° 16 du 4 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement	50

Brochure n° 3159

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

AVENANT N° 42 DU 31 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ
NOR : ASET1850722M
IDCC : 2596

Entre :
CNEC ;
UNEC,
D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
UNSA FCS,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 40 du 21 mars 2017 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

Article 1^{er}

Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure

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

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
Niveau 1 – échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 534
Niveau 1 – échelon 2 coiffeur(se)	1 538

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
Niveau 1 – échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 544
Niveau 2 – échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(e) ou technicien	1 551 1 587
Niveau 2 – échelon 2 Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien(ne) qualifié(e)	1 699
Niveau 2 – échelon 3 Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant manager ou technicien(ne) hautement qualifié(e)	1 814
Niveau 3 – échelon 1 Manager	1 950
Niveau 3 – échelon 2 Manager confirmé(e) ou animateur de réseau	2 345 2 760
Niveau 3 – échelon 3 Manager hautement qualifié(e) ou animateur(trice) de réseau confirmé(e)	2 921 2 973

Article 2

Salaires minima des emplois connexes

Article 2.1

Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
105	1 526
115	1 531
125	1 541
135	1 556
145	1 567
155	1 577
165	1 589

Article 2.2

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

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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures
100	1 526
110	1 531
120	1 536
130	1 577

Article 2.3

Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
230	1 723
240	1 723
250	1 753
285	1 962
295	2 025
305	2 107
330	2 231
330 et au dessus	2 532

Article 3

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

(En euros.)

ANNÉES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	MONTANT
À partir de 5 ans	32
À partir de 7 ans	44
À partir de 9 ans	57
À partir de 12 ans	73
À partir de 15 ans	89

Article 4

Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6

Champ d'application et entrée en vigueur

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

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 9

Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

AVENANT N° 67 DU 31 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS 2018

NOR : *ASET1850719M*
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Réunis les 20 avril et 31 mai dans le cadre de la négociation annuelle au titre de 2018 relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données économiques et sociales relatives à la branche, issues notamment du rapport annuel produit par l'observatoire prospectif du commerce et des travaux de l'INSEE.

Cet examen a permis de mettre en évidence un maintien de la tendance constatée en 2017 pour l'emploi salarié : avec près de 620 000 emplois (équivalent temps complet) au 31 décembre 2016, la branche a plus que préservé ses effectifs, dans un contexte concurrentiel particulièrement intense. Depuis 2011, le chiffre d'affaires non alimentaire des hypermarchés a régressé de plus de 10 % en valeur, et la part de marché de la branche dans son ensemble sur ce secteur a diminué de plus de 2 points, à mesure que le commerce électronique s'est développé (+ 160 % entre 2010 et 2017). L'égalité des conditions de concurrence entre le commerce physique et le commerce en ligne reste toutefois une préoccupation majeure, notamment au regard de ses conséquences sur l'emploi, et en particulier de l'intégration des jeunes dans le monde du travail, spécialement pour ceux n'ayant pas acquis une qualification professionnelle dans le cadre du système scolaire.

Les parties signataires ayant analysé l'évolution de l'inflation et désireuses d'apporter aux salariés de la branche la garantie d'une amélioration du pouvoir d'achat du salaire minimum conventionnel, décident des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Par ailleurs, constatant que la prime annuelle prévue par la CCN, qui s'ajoute à un salaire mensuel de 5 % supérieur au minimum légal, porte la rémunération annuelle brute d'un salarié au 1^{er} niveau de qualification, à un montant supérieur de plus de 2 500 € au Smic, les partenaires sociaux signataires conviennent de sécuriser cette situation, en prévoyant l'inclusion de cette garantie annuelle de rémunération au sein des salaires minima hiérarchiques prévus par le présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les stipulations du présent accord prévalent sur les conventions ou accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 2

Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures

Les montants annuels s'entendent des 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ; ils incluent la prime annuelle prévue à l'article 3.3 de la CCN, auquel il convient de se reporter pour le calcul de cette prime.

(En euros.)

NIVEAU	TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	PAUSE (5 % de 151,67 h. soit 7,58 h.)	SALAIRE MENSUEL minimum garanti ⁽¹⁾	SALAIRE ANNUEL minimum garanti 12 mois ^{(1) (2) (3)}
1					
(1 B – après 6 mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
(1 A – 6 premiers mois)	9,89	1 500,02	74,97	1 574,98	20 474,77
2					
(2 B – après 6 mois)	9,98	1 513,67	75,65	1 589,32	20 661,10
(2 A – 6 premiers mois)	9,90	1 501,53	75,04	1 576,58	20 495,48
3					
(3 B – après 12 mois)	10,10	1 531,87	76,56	1 608,43	20 909,53
(3 A – 12 premiers mois)	9,99	1 515,18	75,72	1 590,91	20 681,80
4					
(4 B – après 24 mois)	10,67	1 618,32	80,88	1 699,20	22 089,57
(4 A – 24 premiers mois)	10,13	1 535,66	76,75	1 612,41	20 961,28
5	11,30	1 713,87	85,65	1 799,53	23 393,83
6	11,95	1 812,46	90,58	1 903,04	24 739,49
7	15,56	2 359,99	117,94	2 477,93	32 213,09
8	20,93	3 174,45	158,65	3 333,10	43 330,33
9	Dirigeants				

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant du paiement intégral de la prime annuelle conformément aux dispositions de l'article 3.6.3 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3

Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	33 475	34 700
8	45 000	46 700

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4

Égalité professionnelle

Il a été décidé dans le cadre de l'avenant n° 62 relatif aux minima conventionnels pour 2017, de mesures visant à supprimer des biais constatés dans les indicateurs permettant la comparaison des salaires réels entre les femmes et les hommes ; la mise en œuvre du RGPD n'a pas permis d'exploiter les déclarations de salaires des entreprises (DSN) ; par conséquent, les parties signataires décident d'une enquête spécifique consacrée aux salaires auprès des entreprises de la branche, sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche. Sur cette base, les partenaires sociaux procéderont à une analyse spécifique de la situation comparée entre les salariés des 2 sexes, en lien avec les dispositions de la loi actuellement en cours de discussion au parlement.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} septembre 2018, y compris au sein des DROM. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

La négociation relative aux minima conventionnels de la branche conserve une périodicité annuelle.

Article 7

Publicité

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Article 8

Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2018-1 DU 8 MARS 2018
À L'AVENANT N° 2017-4 DU 8 NOVEMBRE 2017 MODIFIANT LA CONVENTION
COLLECTIVE ET SES ANNEXES CATÉGORIELLES (RÉMUNÉRATIONS)

NOR : ASET1850718M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'organisation professionnelle représentative des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés des entreprises de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD) décident par le présent acte d'opérer une modification destinée à corriger une coquille rédactionnelle.

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'avenant n° 2017-4 du 8 novembre 2017.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 3 de l'avenant n° 2017-4 du 8 novembre 2017.

Article 2

Dispositions de l'avenant

Les termes ci-dessous annulent et remplacent les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 2017-4 du 8 novembre 2017 :

« Article 3

Les dispositions des annexes catégorielles sont modifiées comme suit.

I. – L'annexe II – Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé :

A. – L'article 2.3 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2

Dispositions diverses

Article 2.3

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	30	90
		Puis 60	75
3 à 10	7	75	90
		Puis 45	75
Plus de 10 ans	7	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	60	90
	0	Puis 30	75
3 à 10	0	90	90
		Puis 30	75
Plus de 10 ans	0	180	100

II. – L'annexe III – Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	7	70	90
		Puis 20	75
3 à 10	7	110	100
		Puis 10	75
Plus de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

B. – L'article 2.2 du chapitre 2 est supprimé car réintégré à l'article 9.8 des dispositions générales de la convention collective.

III. – L'annexe IV – Dispositions particulières aux cadres :

A. – L'article 2.1 du chapitre 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

“Chapitre 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Garantie de salaire en cas de maladie ou accident

Conformément à l'article 9.5 des dispositions communes, le paiement des salaires du personnel, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié, est maintenu en totalité ou en partie dans les conditions suivantes :

En cas de maladie ou accident de trajet :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
1 à 3	0	90	90
3 à 10	0	120	100
À partir de 10 ans	0	180	100

En cas de maladie professionnelle ou d'accident de travail :

ANCIENNETÉ	FRANCHISE	DURÉE	TAUX
/AN	/JOUR	/JOUR	%
6 mois à 3 ans	0	90	90
3 à 10	0	120	100
> 10	0	180	100

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 8 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2018-2 DU 3 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MAI 2018

NOR : ASET1850717M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

En effet, la dernière grille, signée le 11 avril 2017, applicable rétroactivement depuis le 1^{er} janvier 2017, a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2018 sur l'échelon 1 du niveau 1.

Dès lors, un nouveau tableau des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Cet avenant entre en vigueur au 1^{er} mai 2018.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaire minima hiérarchique prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires minima 2018 (à compter du 1^{er} mai 2018)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 514
	2	1 529
	3	1 551
II	1	1 577
	2	1 602
	3	1 632
III	1	1 657
	CQP	1 667
	2	1 686
	3	1 715
	CQP	1 743
IV	1	1 753
	2	1 811
	3	1 907
	CQP	1 958
V	1	2 141
	2	2 395
	3	2 585
VI	1	3 055
	2	3 277
	3	3 697

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Flandres-Douais)
(20 mai 1986)**

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,
Journal officiel du 13 janvier 1987)

ACCORD DU 8 JUIN 2018

RELATIF AUX SALAIRES (TEGA, RMH) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850726M

IDCC : 1387

Entre :

UIMM Udimétal Nord – Pas-de-Calais – Centre,

D'une part, et

USM FO Armentières ;

USM FO Douai ;

USM FO Lille ;

USM FO Roubaix ;

CFDT métaux 59,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre elles ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

1.1. Garanties 2018

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2018 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficiaire de la garantie instituée à l'article 1.1. du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2018 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1. du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsque intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1^{er} juillet 2018.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,18 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juillet 2018.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Article 3

Allocation complémentaire de vacances

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 468 € brut pour la période allant du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019 (annexe VII).

Article 4

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 6,50 € par repas au 1^{er} juillet 2018 (annexe VII).

Article 5

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

Article 7

Formalités

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches-Thumesnil, le 8 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels 2018

Base 35 heures.

1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF, Technicien, maîtrise [hors atelier]	TRAVAILLEUR manuel	MAÎTRISE d'atelier
V	3	395	31 140		32 500
		365	28 735		29 985 AM 7
	2	335	26 435		27 460 AM 6
	1	305	24 140		24 900 AM 5
IV	3	285	22 720	TA 4	23 390 AM 4
	2	270	21 610	TA 3	
	1	255	20 455	TA 2	20 875 AM 3
III	3	240	20 155	TA 1	20 255 AM 2
	2	225	19 610		
	1	215	19 485	P 3	19 590 AM 1
II	3	190	19 075	P 2	
	2	180	18 940		
	1	170	18 810	P 1	
I	3	155	17 997	O 3	
	2	145	17 992	O 2	
	1	140	17 982	O 1	

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après.

ÂGE	ANCIENNETÉ		
	MOINS DE 6 MOIS	6 MOIS À 1 AN	PLUS D'1 AN
16 - 17 ans	TEGA - 20 % sans être < au SMIC - 20 %	TEGA - 20 % sans être < au SMIC	Aucun abattement
17 - 18 ans	TEGA - 10 % sans être < au SMIC - 10 %	TEGA - 10 % sans être < au SMIC	Aucun abattement

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques 2018

Date d'application 1^{er} juillet 2018.

Valeur du point : 4,18 €.

Base 35 heures.

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF, technicien, maîtrise (hors atelier) – (arrondi)	TRAVAILLEUR manuel ⁽¹⁾	MAÎTRISE d'atelier ⁽¹⁾
V	3	395	1 651		1 767
		365	1 526		1 632 AM 7
	2	335	1 400		1 498 AM 6
	1	305	1 275		1 364 AM 5
IV	3	285	1 191	TA 4 1 251	1 275 AM 4
	2	270	1 129	TA 3 1 185	
	1	255	1 066	TA 2 1 119	1 141 AM 3
III	3	240	1 003	TA 1 1 053	1 073 AM 2
	2	225	941		
	1	215	899	P 3 944	962 AM 1
II	3	190	794	P 2 834	
	2	180	752		
	1	170	711	P 1 746	
I	3	155	648	O 3 680	
	2	145	606	O 2 636	
	1	140	585	O 1 614	

(1) Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

MODE DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ		
La prime d'ancienneté est égale au : coefficient x valeur du point x taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) x % d'ancienneté		
Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1	Travailleurs manuels : 1,05	Maîtrise d'atelier : 1,07
Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3 ^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.		

ANNEXE III

Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures

Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention : le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos.

Le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	HORAIRE hebdomadaire (en heures)	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429
	41,00	42,500	1,214286

	HORAIRE hebdomadaire (en heures)	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
(1) C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos.			
(2) Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.			

ANNEXE IV

Primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾Applicable au 1^{er} juillet 2018.

Valeur du point : 4,18 €.

Administratifs, techniciens, maîtrises hors atelier

RMH : 4,18 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEFFICIENT	MINI hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
V	3	395	1 651	49,53	66,04	82,56	99,07	115,58	132,09	148,60	165,11	181,62	198,13	214,64	231,15	247,67	280,69	
		365	1 526	45,77	61,03	76,29	91,54	106,80	122,06	137,31	152,57	167,83	183,08	198,34	213,60	228,86	259,37	
	2	335	1 400	42,01	56,01	70,02	84,02	98,02	112,02	126,03	140,03	154,03	168,04	182,04	196,04	210,05	238,05	
IV	1	305	1 275	38,25	51,00	63,75	76,49	89,24	101,99	114,74	127,49	140,24	152,99	165,74	178,49	191,24	216,73	
	3	285	1 191	35,74	47,65	59,57	71,48	83,39	95,30	107,22	119,13	131,04	142,96	154,87	166,78	178,70	202,52	
	2	270	1 129	33,86	45,14	56,43	67,72	79,00	90,29	101,57	112,86	124,15	135,43	146,72	158,00	169,29	191,86	
III	1	255	1 066	31,98	42,64	53,30	63,95	74,61	85,27	95,93	106,59	117,25	127,91	138,57	149,23	159,89	181,20	
	3	240	1 003	30,10	40,13	50,16	60,19	70,22	80,26	90,29	100,32	110,35	120,38	130,42	140,45	150,48	170,54	
	2	225	941	28,22	37,62	47,03	56,43	65,84	75,24	84,65	94,05	103,46	112,86	122,27	131,67	141,08	159,89	
	1	215	899	26,96	35,95	44,94	53,92	62,91	71,90	80,88	89,87	98,86	107,84	116,83	125,82	134,81	152,78	

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

NIVEAU	ÉCH.	COEFFICIENT	MINI hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
II	3	190	794	23,83	31,77	39,71	47,65	55,59	63,54	71,48	79,42	87,36	95,30	103,25	111,19	119,13	135,01	
	2	180	752	22,57	30,10	37,62	45,14	52,67	60,19	67,72	75,24	82,76	90,29	97,81	105,34	112,86	127,91	
	1	170	711	21,32	28,42	35,53	42,64	49,74	56,85	63,95	71,06	78,17	85,27	92,38	99,48	106,59	120,80	
I	3	155	648	19,44	25,92	32,40	38,87	45,35	51,83	58,31	64,79	71,27	77,75	84,23	90,71	97,19	110,14	
	2	145	606	18,18	24,24	30,31	36,37	42,43	48,49	54,55	60,61	66,67	72,73	78,79	84,85	90,92	103,04	
	1	140	585	17,56	23,41	29,26	35,11	40,96	46,82	52,67	58,52	64,37	70,22	76,08	81,93	87,78	99,48	

ANNEXE V

Primes d'ancienneté (base 35 heures)⁽¹⁾Applicable au 1^{er} juillet 2018.

Valeur du point : 4,18 €.

Travailleurs manuels

RMH : 4,18 € + 5 %.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEFFICIENT	MINI hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
IV	3	285	TA 4	37,53	50,03	62,54	75,05	87,56	100,07	112,58	125,09	137,60	150,10	162,61	175,12	187,63	212,65			
	2	270	TA 3	35,55	47,40	59,25	71,10	82,95	94,80	106,65	118,50	130,35	142,20	154,05	165,90	177,75	201,46			
	1	255	TA 2	33,58	44,77	55,96	67,15	78,34	89,54	100,73	111,92	123,11	134,30	145,50	156,69	167,88	190,26			
III	3	240	TA 1	31,60	42,13	52,67	63,20	73,74	84,27	94,80	105,34	115,87	126,40	136,94	147,47	158,00	179,07			
	1	215	P 3	28,31	37,75	47,18	56,62	66,05	75,49	84,93	94,36	103,80	113,24	122,67	132,11	141,55	160,42			
II	3	190	P 2	25,02	33,36	41,70	50,03	58,37	66,71	75,05	83,39	91,73	100,07	108,41	116,75	125,09	141,76			
	1	170	P 1	22,38	29,85	37,31	44,77	52,23	59,69	67,15	74,61	82,07	89,54	97,00	104,46	111,92	126,84			

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

NIVEAU	ÉCH.	COEFFICIENT	MINI hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %	
I	3	155	680	20,41	27,21	34,01	40,82	47,62	54,42	61,23	68,03	74,83	81,64	88,44	95,24	102,04	115,65	
	2	145	636	19,09	25,46	31,82	38,18	44,55	50,91	57,28	63,64	70,00	76,37	82,73	89,10	95,46	108,19	
	1	140	614	18,43	24,58	30,72	36,87	43,01	49,16	55,30	61,45	67,59	73,74	79,88	86,02	92,17	104,46	

ANNEXE VI

Primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾Applicable au 1^{er} juillet 2018.

Valeur du point : 4,18 €.

Maîtrise d'atelier

RMH : 4,18 € + 7 %.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEFFICIENT	MINI hiérarchiques (arrondi))	ANCIENNETÉ														
				Taux														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans	
V	3	395	1 767	53,00	70,67	88,33	106,00	123,67	141,33	159,00	176,67	194,33	212,00	229,67	247,33	265,00	300,34	
		365	1 632	48,97	65,30	81,62	97,95	114,27	130,60	146,92	163,25	179,57	195,90	212,22	228,55	244,87	277,52	
	2	335	1 498	44,95	59,93	74,92	89,90	104,88	119,87	134,85	149,83	164,82	179,80	194,78	209,76	224,75	254,71	
	1	305	1 364	40,92	54,57	68,21	81,85	95,49	109,13	122,77	136,41	150,06	163,70	177,34	190,98	204,62	231,90	
IV	3	285	1 275	38,24	50,99	63,73	76,48	89,23	101,98	114,72	127,47	140,22	152,96	165,71	178,46	191,20	216,70	
	1	255	1 141	34,22	45,62	57,03	68,43	79,84	91,24	102,65	114,05	125,46	136,86	148,27	159,67	171,08	193,89	
III	3	240	1 073	32,20	42,94	53,67	64,41	75,14	85,87	96,61	107,34	118,08	128,81	139,55	150,28	161,01	182,48	
	1	215	962	28,85	38,46	48,08	57,70	67,31	76,93	86,54	96,16	105,78	115,39	125,01	134,63	144,24	163,47	

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

ANNEXE VII

Indemnités, primes, allocation 2018

1. Indemnités diverses

Indemnités de panier (travaux de nuit) : 6,50 € ⁽¹⁾ (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986).

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2,5 × le minimum légal (accord du 26 février 1976, art. 2.3).

2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986) : 22,87 €.

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'article 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

(En euros.)

CAP, BEP, CQP	
CQT1	76,22
CFPA 1 ^{er} degré	
CQT2, CQT3, BP	
BTN	114,34
Diplôme AFPA niveau IV	
BTS, DUT	
Diplôme AFPA niveau III	152,45

3. Allocation complémentaire de vacances

(Art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

Entre le 1^{er} mai 2018 et le 30 avril 2019 : 468 €.

(1) À compter du 1^{er} juillet 2018.

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

AVENANT DU 18 AVRIL 2018

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850724M
IDCC : 1315

Entre :

CIMC Haute-Marne, Meuse ;

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

D'une part, et

CFE-CGC Haute-Marne, Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne, Meuse ;

CGT Haute-Marne, Meuse ;

CFDT Haute-Marne, Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant mensuel de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant mensuel précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant « Mensuels. »

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Il est convenu que, si au cours de l'année 2018, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2018 se fera sur les bases suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE garantie annuelle
I	1	140	18 100
	2	145	18 170
	3	155	18 200
II	1	170	18 295
	2	180	18 307
	3	190	18 548
III	1	215	18 819
	2	225	19 127
	3	240	20 165
IV	1	255	20 779
	2	270	21 628
	3	285	22 592
V	1	305	24 811
	2	335	27 006
	3	365	28 934
	3	395	31 352

Article 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 18 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

**AVENANT DU 18 AVRIL 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUIN 2018**

NOR : ASET1850725M
IDCC : 1315

Entre :

CIMC Haute-Marne, Meuse ;

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

D'une part, et

CFE-CGC Haute-Marne, Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne, Meuse ;

CGT Haute-Marne, Meuse ;

CFDT Haute-Marne, Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 5,20 € au 1^{er} juin 2018.

Cette valeur du point s'appliquera pour une période minimale qui commence le 1^{er} juin 2018 et s'achève le 31 décembre 2019.

À défaut de signature d'un avenant portant sur la valeur du point au cours de l'année 2019, cette valeur du point s'appliquera tant qu'un nouvel avenant portant sur la valeur du point ne sera pas entré en vigueur.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juin 2018.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Article 4

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 18 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 13 JUIN 2018
RELATIF AUX SALAIRES APPLICABLES AU 1^{ER} JUILLET 2018

NOR : ASET1850723M
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima conventionnels

Les minima conventionnels issus de l'accord du 9 octobre 2017 sont revalorisés de 0,3 % et sont donc modifiés selon l'annexe 1 ci-après.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} juillet 2018.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises devront s'assurer du respect de l'article 60.2 de la convention collective des industries et commerce de la récupération, relatif au salaire minimum professionnel.

I. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux soulignent que l'industrie reste un secteur masculin malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Ils souhaitent par conséquent poursuivre ce travail de fond sur les représentations et sur les mentalités afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

II. – Modalités d'application et impérativité de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

III. – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à la grille conventionnelle de salaires et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

IV. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des salaires minima conventionnels de la branche des industries et commerces de la récupération, applicable au 1^{er} juillet 2018

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 520,05	1 525,59	1 536,67	
II	1 547,77	1 558,84	1 575,47	
III	1 585,00	1 611,12	1 656,03	
IV	1 693,48	1 746,78	1 801,60	
V	1 878,52	1 988,30	2 098,11	
VI		2 191,34	2 372,52	2 773,28
VII		2 877,23	2 996,21	3 136,82

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 4 MAI 2018
RELATIF À LA MODERNISATION DES CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS
DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1850721M
IDCC : 16

Entre :
OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
CNM,

D'une part, et
FGTE CFDT ;
FO UNCP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le déménagement et ses activités connexes ont connu des évolutions importantes ces dernières années. De nouvelles méthodes de travail et de nouvelles fonctions sont apparues.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord, estimant nécessaire de faire évoluer la classification de ces emplois, ont mis en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classifications afin d'intégrer ces évolutions.

Le nouveau dispositif de classifications retenu par les partenaires sociaux du secteur du transport de déménagement se fonde sur la méthode dite des critères classants, abandonnant le système basé sur la méthode dite Parodi qui figurait jusqu'à présent dans la convention collective.

Les partenaires sociaux tiennent à souligner que la méthode retenue, dite des critères classants, s'appuie sur l'analyse des fonctions à l'intérieur de l'entreprise eu égard au contenu et caractéristiques professionnelles de chacun des emplois. Elle est indépendante de la personnalité du salarié et de toute appellation professionnelle.

Ce nouveau dispositif répond à la volonté des signataires de valoriser les métiers de la profession du déménagement et d'améliorer son image de marque afin notamment d'attirer du personnel qualifié et de retenir les salariés expérimentés en leur offrant une possibilité d'itinéraire professionnel plus lisible et simple.

En parallèle, les partenaires sociaux du secteur du déménagement tiennent à rappeler les prérequis de la profession, à savoir :

- aptitude et comportement visant à créer une relation loyale avec le client ;
- respect des règles et techniques garantissant l'hygiène et la sécurité des autres salariés et des biens du client ;
- respect de l'esprit d'équipe (acceptation, le cas échéant, de participer aux attributions de niveau inférieur à leur classement).

Article préalable

Champ d'application du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de transport du déménagement répondant au code NAF suivant : 49.42Z.

Article 1^{er}

Méthodologie

1.1. Principes généraux

Les partenaires sociaux soulignent au préalable le fait que le nouveau dispositif bâti distingue l'emploi de la personne qui l'exerce. C'est l'emploi qui est évalué et en aucun cas son titulaire via la grille de classifications.

Il est également essentiel de considérer le caractère permanent de ce qui est évalué dans l'emploi et jamais ce qui peut arriver d'une façon exceptionnelle ou extraordinaire.

Le système multicritère retenu permet d'assurer l'objectivité de l'évaluation.

La mise en place de cette classification entraîne l'application d'un niveau et du salaire correspondant, dans le principe d'égalité de traitement, dont l'égalité professionnelle femme-homme.

Il est souligné par ailleurs que la classification fait partie du socle minimal de garantie conventionnelle : les accords d'entreprise conclus sur ce thème ne peuvent pas être moins favorables.

À l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur expliquera au salarié qui le souhaite son positionnement dans la grille de classification.

1.2. Définition des critères classants retenus

Le nouveau dispositif de classifications dans les entreprises de déménagement repose sur la combinaison de trois critères, ordonnés sur quatre niveaux pour les ouvriers, les employés ainsi que les techniciens et agents de maîtrise et sur trois niveaux pour les ingénieurs et cadres.

Ont été retenus les trois critères suivants :

Technicité/contenu de l'activité

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de technicité requis pour un emploi et vise à reconnaître la complexité des activités et tâches mises en œuvre.

Ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter pour le poste considéré et tient compte du mode d'organisation de l'entreprise.

Formation/connaissance/expérience

Cette dimension de l'emploi vise à prendre en compte le niveau de connaissance requis par la mise en œuvre de l'emploi, que ce soit via les niveaux de l'Éducation nationale, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle.

Ce critère détermine, à l'intérieur de l'entreprise pour un poste donné, si une formation est exigée et/ou une expérience dans l'entreprise ou dans le métier est requise.

Cette dimension de l'emploi vise à préciser la nature des initiatives de chaque emploi et leurs conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ainsi que la contribution de l'emploi dans tout ou partie d'un domaine voire la responsabilité hiérarchique.

Ce critère caractérise le degré de liberté qu'offre le poste dans la réalisation du travail en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail. L'étendue de l'autonomie dont dispose le salarié est en rapport avec la fréquence des contrôles et interventions hiérarchiques.

1.3. Modalités de lecture de la grille

La grille se lit de 2 façons :

- la lecture horizontale donne les critères minima exigés par le poste, critères égalitaires qui se complètent sans priorité ni hiérarchie entre eux ;
- la lecture verticale révèle la graduation des critères entre les différents niveaux.

Dans un souci pédagogique, la graduation est soulignée par un code couleurs.

Il est rappelé que le classement de l'emploi se fait en fonction du poste et des exigences demandées pour ce poste par l'entreprise et non des capacités potentielles du salarié occupant le poste. C'est à l'entreprise de déterminer, en fonction de la description de l'emploi qu'elle a à pourvoir, quel degré correspond le mieux à cet emploi, peu important la dénomination qu'elle donne à cet emploi.

Le contenu de chaque emploi sera donc analysé par l'entreprise à l'aide des 3 critères mentionnés ci-dessus, ce qui lui permettra de positionner chaque emploi au niveau de classification correspondant.

Il en découlera un salaire minimum conventionnel à respecter.

S'il est souligné qu'il est nécessaire de remplir l'ensemble des critères d'un coefficient pour y prétendre et que le salarié ne peut refuser d'effectuer une partie des tâches affichées pour le coefficient supérieur au sien, inversement, un poste pour lequel l'ensemble des critères est exigé conduit obligatoirement à son classement au niveau considéré et l'attribution au salarié occupant cet emploi le salaire minimum conventionnel correspondant à cet emploi.

Les 4 nouvelles grilles sont annexées au présent accord (annexe 1) et en font partie intégrante.

Article 2

Incidence de la nouvelle grille

Aucune correspondance n'est établie et ne peut être revendiquée entre l'ancienne grille de classification des emplois et la nouvelle qui découle du présent accord.

Il est rappelé que l'appellation retenue dans l'entreprise importe peu et que c'est le contenu réel de l'emploi qu'il convient d'étudier pour réaliser le classement.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire de base antérieur doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau salaire minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaires applicable dans l'entreprise, si elle est plus favorable, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

En aucun cas le salaire du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué.

Article 3

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les présentes grilles de classification tous les 3 ans afin de vérifier leur adaptation à l'évolution du métier tant dans sa technicité, ses formations et ses modes d'organisation.

Le présent accord est un accord de substitution dont les dispositions remplaceront les dispositions relatives aux classifications des métiers du déménagement contenues dans la convention collective nationale.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, avec une période transitoire permettant aux entreprises et aux salariés des entreprises du transport de déménagement de s'approprier le nouveau dispositif.

En tout état de cause, les dispositions du présent accord devront être appliquées dans les entreprises concernées au plus tard le premier jour du 6^e mois suivant la publication de l'arrêté d'extension dudit accord.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
GRILLE DE CLASSIFICATION OUVRIERS

	TECHNICITÉ/CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION/CONNAISSANCES/EXPÉRIENCE		AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ
1A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	Connaissances élémentaires	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle
1B DEM	Tâches d'exécution variées et répétitives, nécessitant le recours à des savoir-faire diversifiés avec utilisation de matériel professionnel ne nécessitant pas de formation obligatoire	+	– Expérience de 6 mois dans l'entreprise – ou CQP du secteur du déménagement	+	Conformité aux consignes et instructions données et respect des procédures préétablies + initiatives élémentaires dans un programme de travail fixé à l'avance
1C DEM	Tâches variées pouvant être complexes, nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) et savoir-être, pour répondre avec pertinence à des situations variées + coordination occasionnelle de travaux	+	– Expérience de 2 ans dans le métier – ou CQP du secteur du déménagement et 1 an d'expérience dans le métier – ou CAP déménagement	+	Respect des procédures préétablies + autonomie pour les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique dans le cadre d'un programme de travail fixé à l'avance
1D DEM	Tâches variées et complexes nécessitant des savoir-faire diversifiés (dont la maîtrise de l'emploi de matériel professionnel) + coordination en permanence d'une équipe avec compte rendu à sa hiérarchie	+	– 5 ans dans le métier – ou CQP secteur du Déménagement et 2 ans d'expérience dans le métier – ou CAP métier et 1 an d'expérience dans le métier	+	Respect des procédures préétablies + organisation et contrôle des opérations + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe

GRILLE DE CLASSIFICATION EMPLOYÉS

	TECHNICITÉ/CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION/CONNAISSANCES/EXPÉRIENCE		AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ
2A DEM	Tâches d'exécution simples et répétitives	+	Connaissances élémentaires (socle de connaissances et de compétences)	+	Conformité aux consignes et instructions données, sous contrôle, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2B DEM	Tâches variées et répétitives	+	<ul style="list-style-type: none"> Niveau CAP/BEP ou 1^{re} expérience de 6 mois dans le métier ou formation dans le métier exercé 	+	Conformité aux consignes et instructions données + autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, avec compte rendu régulier, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu
2C DEM	Tâches variées pouvant être complexes + coordination occasionnelle de travaux	+	<ul style="list-style-type: none"> Expérience confirmée (1 an dans l'entreprise ou 2 ans dans le métier) ou CAP/BEP ou équivalent/formation dans le métier exercé 	+	Autonomie sur les opérations courantes sans recours systématique à une assistance ou à un contrôle hiérarchique, dans le cadre d'un mode opératoire indiqué ou connu + prise de responsabilités sur des initiatives élémentaires et leur réalisation, avec compte rendu régulier à sa hiérarchie
2D DEM	Tâches variées et complexes + coordination en permanence de travaux ou d'une équipe	+	<ul style="list-style-type: none"> Expérience confirmée (2 ans dans l'entreprise ou 5 ans dans le métier) ou Niveau bac ou équivalent 	+	Organisation et contrôle des opérations + pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, des moyens et méthodes à utiliser, avec compte rendu à sa hiérarchie

GRILLE DE CLASSIFICATION TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

	TECHNICITÉ/CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION/CONNAISSANCES/EXPÉRIENCE		AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ
3A DEM	Tâches variées + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	Niveau bac + connaissances du déménagement ou du métier concerné (maîtrise des règles de sécurité des biens et des personnes, etc.)	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe, + évaluation et ajustement des moyens avec information régulière ou continue auprès de sa hiérarchie
3B DEM	Tâches variées et complexes + coordination régulière de travaux ou d'une équipe	+	– bac – ou expérience de 3 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Responsabilité de l'exécution des tâches accomplies par lui ou son équipe + évaluation et ajustement des moyens en autonomie avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3C DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux ou d'une équipe	+	– Niveau bac + 2 – ou expérience de 6 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini + responsabilité de l'exécution des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie
3D DEM	Tâches variées et complexes + coordination permanente de travaux, d'une équipe ou d'un service	+	– Bac + 2 – ou expérience de 9 ans dans le déménagement ou dans le métier exercé	+	Pouvoir de décision concernant les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises sur les moyens et méthodes utilisés par lui ou son équipe ou son service, avec compte rendu régulier auprès de sa hiérarchie

GRILLE DE CLASSIFICATION INGÉNIEURS ET CADRES

	TECHNICITÉ/CONTENU DE L'ACTIVITÉ		FORMATION/CONNAISSANCES/EXPÉRIENCE		AUTONOMIE/RESPONSABILITÉ
4A DEM	Mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + potentiel encadrement de travaux, d'équipes ou de services	+	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau bac + 5 - ou niveau bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier - ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier - ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini restreint + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4B DEM	Participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement régulier d'équipes ou de services	+	<ul style="list-style-type: none"> - Bac + 5 - ou bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier - ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier - ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser dans un cadre défini élargi + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi + information régulière de sa hiérarchie avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs
4C DEM	Contribution à la stratégie de l'entreprise + participation à la définition de la politique de l'entreprise + mise en œuvre de la politique de l'entreprise et des décisions de gestion + encadrement permanent d'équipes ou de services	+	<ul style="list-style-type: none"> - Bac + 5 - ou bac + 3 avec 3 ans d'expérience dans le métier - ou bac avec 9 ans d'expérience dans le métier - ou 9 ans d'expérience dans le métier dont 6 ans en tant qu'agent de maîtrise 	+	Pouvoir de décision concernant l'organisation du travail, les moyens et méthodes à utiliser + responsabilité des décisions prises et de leurs conséquences sur les moyens et méthodes utilisés, la définition et le contrôle des services concernés et leur suivi avec compte rendu de ses résultats en fonction de ses objectifs

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 16 DU 4 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
DANS LES ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

NOR : ASET1850720M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 1^{er} février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 15 du 15 mai 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

1. Taux horaires

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

2. Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 3 du présent avenant.

Il est précisé que l'emploi « aide déménageur » coefficient 120 D est réservé au personnel sous contrat CDD d'usage en transport de déménagement (saisonnier et/ou journalier), ainsi qu'au personnel en CDI ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux soulignent qu'ils prennent soin, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, de tendre à la suppression des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, et de promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

Article 3

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ENTREPRISES DE TRANSPORT DE DÉMÉNAGEMENT

Personnel ouvriers

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension, et au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à l'embauche
120 D	9,89
128 D	10,07
138 D	10,25
150 D	10,77

En application de l'avenant n° 3, les taux des tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant de :

- 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

Les taux des tableaux ci-dessus sont également désormais majorés de 0,75 % pour les personnels dits « DC 0 », recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL ».

Par ailleurs, hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, et dans le respect de la législation en vigueur, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur sera rémunérée sur la base du taux horaire du « DC 0 ».

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE DC 0	À L'EMBAUCHE DC 1	À L'EMBAUCHE DC 2
120 D	9,96	10,04	10,09
128 D	10,15	10,22	10,27
138 D	10,33	10,41	10,46
150 D	10,85	10,93	10,98

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 10,83 € ou 25,26 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 6,97 €.

Personnel employés

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

(En euros.)

COEFFICIENTS	À L'EMBAUCHE
105, 110 et 115	10,06
120	10,12
125	10,14
132,50	10,24
140	10,30
148,50	10,42

Personnel techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
1	150	10,81
2	157,50	10,87
3	165	11,26
4	175	11,84
5	185	12,60
6	200	13,55
7	215	14,62
8	225	15,26

Personnel ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties
(en euros, pour 169 heures)

À compter du 1^{er} jour suivant l'extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2018.

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
1	100	Jusqu'à 5 ans	32 707,29	2 453,05
2	106,50	Jusqu'à 5 ans	34 695,30	2 602,15
3	113	Jusqu'à 5 ans	36 959,82	2 771,99
4	119	Jusqu'à 5 ans	38 767,02	2 907,53

GROUPE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe ⁽¹⁾	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT mensuel minimum
5	132	Jusqu'à 5 ans	43 173,47	3 238,01
6	145	Jusqu'à 5 ans	47 237,42	3 542,81
(1) Article 5 alinéa 4.				

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180320-000818
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
