

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/33 DU 1^{ER} SEPTEMBRE 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° 33.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/33

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 165 du 20 décembre 2017 portant modification du titre XI de la convention relatif à la mise en place d'un régime de santé complémentaire.....	5
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 14 mars 2018 relatif à la mise en place de l'intéressement.....	13
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant du 13 mars 2017 à l'accord du 17 juillet 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé	18
Chaussure (détaillants [employés et agents de maîtrise]) : avenant n° 1 du 18 juin 2018 à l'avenant n° 89 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima des employés et agents de maîtrise	22
Chaussure (détaillants [cadres]) : avenant n° 1 du 18 juin 2018 à l'avenant n° 90 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minima des cadres.....	24
Chimie (industries) : accord du 24 avril 2018 relatif à la négociation de la couverture prévoyance	26
Ciments (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 12 avril 2018 relatif à la restructuration des conventions collectives nationales de l'industrie cimentière	29
Commerce à distance (entreprises) : accord du 31 janvier 2018 relatif au changement de nom de la convention collective.....	35
Couture (région parisienne) : avenant n° 36 du 12 avril 2018 modifiant les clauses générales de la convention	37
Distribution directe (entreprises) : accord du 27 avril 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	39
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : accord du 6 avril 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche	45
Formation (organismes) : avenant du 4 avril 2018 portant prorogation de l'accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel	47
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 127 du 17 avril 2018 relatif à la durée conventionnelle des congés familiaux	49
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 128 du 17 avril 2018 modifiant le chapitre VIII « Prévoyance » de la convention	51

	Pages
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 96 du 6 mars 2018 relatif à la modification de l'article 5 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective	56
Hospitalisation privée : avenant du 26 mars 2018 à l'annexe du 10 décembre 2002 relatif aux salaires.....	59
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 24 avril 2018 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (forfait annuel en jours).....	61
Importation-exportation (entreprises) : avenant n° 2 du 5 avril 2018 relatif à l'épargne salariale.....	64
Laitière (industrie) : accord du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 ^{er} juin 2018	76
Marchés financiers (activités) : accord du 26 mars 2018 relatif à la prorogation des mandats des membres du comité interentreprises de la Bourse (CIE Bourse)	85
Métallurgie (Bas-Rhin) : avenant du 18 mai 2018 relatif aux salaires (RMH, RAEG) et aux primes pour l'année 2018	87
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 30 mars 2018 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques au 1 ^{er} avril 2018.....	90
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 30 mars 2018 relatif aux taux effectifs garantis au 1 ^{er} janvier 2018.....	92
Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 15 mai 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2018.....	94
Métallurgie (Dordogne) : accord du 5 mars 2018 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2018	97
Métallurgie (Dordogne) : accord du 5 mars 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018.....	100
Métallurgie (Moselle) : protocole d'accord du 4 mai 2018 relatif à la RAEG, au BRG, à la prime de vacances et aux IPD	102
Métallurgie (Var) : avenant du 26 mars 2018 relatif aux salaires (TEG et RMH) pour l'année 2018	106
Métallurgie (Vienne) : avenant du 18 mai 2018 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} juillet 2018 et à la garantie de rémunération effective (2018).....	110
Régies de quartier : avenant du 7 mars 2018 modifiant des dispositions de la convention collective	112
Retraite complémentaire (institutions) : accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention	116
Taxis : accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé	120
Taxis : adhésion par lettre du 24 mai 2018 de l'UNIT à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé.....	123
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 61 du 29 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.....	124
Tourisme social et familial (organismes) : avenant n° 62 du 14 novembre 2017 modifiant l'article 3.3 bis et créant un nouvel article 3.3 <i>ter</i> dans la convention collective.....	128

Transports routiers : avenant n° 67 du 4 avril 2018 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	Pages 130
Travail temporaire : avenant n° 3 du 16 février 2018 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle	133
Travail temporaire (entreprises [intérimaires, cadres et non cadres]) : avenant du 26 janvier 2018 à l'accord de méthode du 19 mai 2017 visant à l'élaboration d'un accord relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires cadres et non cadres	135

Brochure n° 3246

Convention collective nationale
IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 165 DU 20 DÉCEMBRE 2017
PORTANT MODIFICATION DU TITRE XI DE LA CONVENTION
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1850741M
IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a 2 objets :

- améliorer les niveaux de garanties prévus dans le tableau en annexe de l'article 11.3.4, et ce, sans augmentation de taux de cotisation ;
 - prolonger le maintien des taux de cotisation sous condition ;
 - mettre en conformité les libellés de garanties du régime avec la nouvelle réglementation en vigueur, à savoir, la nouvelle convention médicale signée le 25 août 2016 à effet du 1^{er} janvier 2017, mettant en place dans le cadre de la maîtrise des dépenses de santé :
 - l'OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et ;
 - l'OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée-chirurgie et obstétrique),
- en remplacement des anciens CAS (contrats d'accès aux soins).

Article 1^{er}

L'article 11.3.4 intitulé « Prestations », renvoie aux tableaux de garanties figurant dans l'annexe dénommée : garanties collectives « complémentaire santé obligatoire ».

Suite à la décision de la branche d'améliorer certains postes des garanties santé, les tableaux sont modifiés comme suit.

CCN DE L'ANIMATION REGIME FRAIS DE SANTE			
Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale			
	Base conventionnelle	Base conventionnelle + OPTION N°1	Base conventionnelle + OPTION N°2
Frais d'hospitalisation			
Chirurgie - Hospitalisation			
Conventionnée Frais de séjour	100% BR	200% BR	300% BR
Conventionnée honoraires OPTAM / OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Conventionnée honoraires non OPTAM / OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Forfait hospitalier (hospitalisation)	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 20 € par jour
Forfait hospitalier (psychiatrie)	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour	couverture aux frais réels, actuellement : 15 € par jour
Forfait actes lourd	FR actuellement 18 €	FR actuellement 18 €	FR actuellement 18 €
Chambre particulière par jour			
Conventionnée	non couverte	2% du PMSS	3% du PMSS
Personne accompagnante			
Conventionnée	non couverte	1,5% du PMSS	2% du PMSS
Frais médicaux			
Consultations - visites Généralistes OPTAM / OPTAM-CO et non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	100% BR	100% BR
Consultations - visites Spécialistes OPTAM/ OPTAM-CO	170% BR	220% BR	220% BR
Consultations - visites Spécialistes non OPTAM : OPTAM-CO	150% BR	200% BR	200% BR
Pharmacie SMR important	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie SMR modéré et homéopathie	100% BR	100% BR	100% BR
Pharmacie SMR faible	non couverte	100% BR	100% BR
Vaccins non remboursés par la Ss	non couv	1,5% du PMSS par an et par bénéficiaire	2% du PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	145% BR	170% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR	125% BR	150% BR
Radiologie OPTAM et non OPTAM	100% BR	100% BR	100% BR
Orthopédie et autres prothèses	100% BR	200% BR	300% BR
Prothèses Auditives	100% BR	10% du PMSS par oreille, minimum 100% BR (max 2 par an par bénéficiaire)	20% du PMSS par oreille, minimum 100% BR (max 2 par an par bénéficiaire)
Transport accepté par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR
Dentaire limitée à 3 prothèses par an et par bénéficiaire. Au-delà, garantie égale à celle du Décret n°2014-1025			
Soins dentaires (1)	100% BR	100% BR	100% BR
Onlays-Inlays	100% BR	150% BR	175% BR
Orthodontie			
Acceptée par la Sécurité sociale	200% BR	250% BR	300% BR
Refusée par la sécurité sociale	non couverte	non couverte	non couverte
Prothèses dentaires (2)			
Remboursées: dents du sourire (3)	275% BR	350% BR	450% BR
Remboursées: dents de fond de bouche (4)	200% BR	250% BR	350% BR
Inlays-cores	125% BR	150% BR	175% BR
Prothèses Dentaires non remboursées par la Sécurité sociale	non couverte	non couverte	non couverte
Parodontologie	non couverte	non couverte	non couverte
Implantologie (implant et pilier dentaire)	non couverte	12% du PMSS par an et par bénéficiaire	12% du PMSS par an et par bénéficiaire

Frais d'optique : conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement, sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, auquel cas le délai est porté à 12 mois également.			
Verres et Montures	Grille Optique Base Conventionnelle	Grille Optique Base Conventionnelle + Option 1	Grille Optique Base Conventionnelle + Option 2
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	100% BR	3% du PMSS par an et par bénéficiaire - minimum 100% BR	5% du PMSS par an et par bénéficiaire - minimum 100% BR
Lentilles prescrites : refusées, jetables	non couverte		
Chirurgie réfractive	non couverte	22% du PMSS par œil	35% du PMSS par œil
Frais de cures thermales (hors thalassothérapie)			
Acceptée par la Sécurité sociale	non couverte	5% du PMSS	7% du PMSS
Médecines douces (Ostéopathes, Etiopathes, Acupuncteurs, Chiropracteurs et Psychologues)			
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	non couverte	3 x 25 € par an et par bénéficiaire	5 x 35 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse			
Remboursée par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR + 13 € par an et par bénéficiaire	100% BR + 38 € par an et par bénéficiaire
Non remboursée par la Sécurité sociale	non couverte	25 € par an et par bénéficiaire	50 € par an et par bénéficiaire
Actes de Prévention			
Tous les actes des contrats responsables	100% BR	100% BR	100% BR
Patch anti-tabac	non couvert	2% du PMSS par an et par bénéficiaire	4% du PMSS par an et par bénéficiaire

Les remboursements définis dans la grille de garanties ci-dessus devront respecter les exigences définies aux articles R,871-1 et R,871-2 du Code la Sécurité sociale relatifs au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

- **L'Optam (option pratique tarifaire maîtrisée)** : est ouverte à tous les médecins autorisés à facturer des dépassements d'honoraires (secteur 2*) ;
- **L'Optam-Co (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique)** : est ouverte aux médecins de secteur 2* exerçant une spécialité chirurgicale ou de gynécologie obstétrique.
- **SMR** : service médical rendu.

- (1) : Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie
(2) : Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles / Réparation sur prothèses
(3) : dents n° 11 / 12 / 13 / 14 / 15 / 21 / 22 / 23 / 24 / 25 / 31 / 32 / 33 / 34 / 41 / 42 / 43 / 44
(4) : dents n° 16 / 17 / 18 / 26 / 27 / 28 / 35 / 36 / 37 / 38 / 45 / 46 / 47 / 48

Grille Optique Base Conventionnelle Régime Général	Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	40,00 €	172,73 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	40,00 €	164,44 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	90,00 €	290,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	90,00 €	266,64 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	90,00 €	312,25 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	90,00 €	270,84 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	40,00 €	176,21 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	40,00 €	166,10 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	301,83 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	90,00 €	269,94 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	90,00 €	291,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	90,00 €	269,20 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	90,00 €	314,09 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	90,00 €	273,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	90,00 €	305,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	90,00 €	270,48 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	90,00 €	310,25 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	90,00 €	274,68 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	90,00 €	310,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	90,00 €	274,14 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	90,00 €	338,23 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	90,00 €	291,14 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	60,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	80,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle Régime Local	Enfants < 18 ans				Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	40,00 €	189,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	40,00 €	166,68 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	90,00 €	315,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	90,00 €	269,98 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	90,00 €	348,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	90,00 €	276,28 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	40,00 €	194,34 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	40,00 €	169,14 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	90,00 €	332,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	90,00 €	274,90 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	90,00 €	317,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	90,00 €	273,82 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	90,00 €	351,14 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	90,00 €	279,58 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	90,00 €	337,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	90,00 €	275,74 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	90,00 €	345,38 €	2245384, 2295198	10,82 €	9,74 €	90,00 €	282,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	90,00 €	345,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	90,00 €	281,22 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	90,00 €	387,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	90,00 €	306,74 €
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	60,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	80,00 €	

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 1 Régime Général		Enfants < 18 ans			Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	70,00 €	257,74 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	110,00 €	349,45 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	90,00 €	315,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	130,00 €	391,65 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	110,00 €	377,26 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	150,00 €	435,85 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	80,00 €	281,22 €	2226412, 2259666	3,66 €	2,20 €	120,00 €	371,10 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	100,00 €	346,83 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	140,00 €	414,94 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	120,00 €	376,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	160,00 €	454,20 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	140,00 €	439,09 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	180,00 €	498,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	130,00 €	410,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	200,00 €	535,49 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	150,00 €	455,25 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	220,00 €	579,69 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	160,00 €	475,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	230,00 €	599,15 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	180,00 €	543,24 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	250,00 €	656,15 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	85,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	125,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 1 Régime Local		Enfants < 18 ans			Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	70,00 €	274,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	110,00 €	351,68 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	90,00 €	340,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	130,00 €	394,98 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	110,00 €	413,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	150,00 €	441,28 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	80,00 €	299,34 €	2226412, 2259666	3,66 €	3,29 €	120,00 €	374,14 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	100,00 €	377,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	140,00 €	419,90 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	120,00 €	402,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	160,00 €	458,82 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	140,00 €	476,14 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	180,00 €	504,58 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	130,00 €	442,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	200,00 €	540,74 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	150,00 €	490,38 €	2245384, 2295198	10,82 €	9,74 €	220,00 €	587,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	160,00 €	510,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	230,00 €	606,22 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	180,00 €	592,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	250,00 €	671,74 €
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	85,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	125,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 2 Régime Général		Enfants < 18 ans			Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	80,00 €	292,74 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	120,00 €	394,45 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	100,00 €	350,31 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	140,00 €	436,65 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	120,00 €	412,26 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	160,00 €	480,85 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	90,00 €	316,22 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	130,00 €	416,10 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	110,00 €	381,83 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	150,00 €	459,94 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	130,00 €	411,77 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	170,00 €	499,20 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	150,00 €	474,09 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	190,00 €	543,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	140,00 €	445,31 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	210,00 €	580,49 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	160,00 €	490,25 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	230,00 €	624,69 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	170,00 €	510,61 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	240,00 €	644,15 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	190,00 €	578,24 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	260,00 €	701,15 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Grille Optique Base Conventionnelle + Option 2 Régime Local		Enfants < 18 ans			Rbt Tot.	Adultes				Rbt Tot.
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. (*)	2 V + 1 M
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>										
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	10,84 €	80,00 €	309,12 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	120,00 €	396,68 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	24,01 €	100,00 €	375,46 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	140,00 €	439,98 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	40,47 €	120,00 €	448,38 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	160,00 €	486,28 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>										
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	13,45 €	90,00 €	334,34 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	130,00 €	419,14 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	32,65 €	110,00 €	412,74 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	150,00 €	464,90 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	25,11 €	130,00 €	437,66 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	170,00 €	503,82 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	41,85 €	150,00 €	511,14 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	190,00 €	549,58 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>										
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	35,26 €	140,00 €	477,96 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	210,00 €	585,74 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	38,97 €	160,00 €	525,38 €	2245384, 2295198	10,82 €	9,74 €	230,00 €	632,04 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>										
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	39,24 €	170,00 €	545,92 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	240,00 €	651,22 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	59,96 €	190,00 €	627,36 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	260,00 €	716,74 €
Monture	2210546	30,49 €	27,44 €	100,00 €		2223342	2,84 €	2,56 €	150,00 €	

(*) Le remboursement assureur s'entend par verre, les verres + monture sont limités à une paire tous les deux ans pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée.

Article 2

Les taux de cotisations prévus à l'article 11.3.3, 3, sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2020, hors désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie et hors modifications d'ordre conventionnel, réglementaire ou législatif modifiant la portée des engagements des organismes assureurs et sous réserve que le résultat technique GLOBAL (obligatoire + facultatif + ayants droit + droits de suite), estimé par le rapport des charges globales (prestations + provisions) sur les cotisations (P/C) nettes de frais et de taxes soit inférieur à 96 %.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} avril 2018.

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

**ACCORD DU 14 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE L'INTÉRESSEMENT**

NOR : ASET1850763M
IDCC : 1686

Entre :
FENACEREM ;
FEDELEC,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est un accord-cadre conclu dans les conditions de l'article L. 3312-8 du code du travail, destiné à faciliter la mise en place, dans les entreprises qui le souhaitent, d'un accord d'intéressement en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail. L'accord envisagé met en œuvre un intéressement aux résultats annuels de l'entreprise ou aux performances de l'entreprise avec répartition, entre les bénéficiaires, uniforme et proportionnelle au temps de travail.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les primes d'intéressement versées ne pourront se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord. Il est rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne les entreprises de la branche et il vise à associer les salariés à l'expansion de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent accord étant rappelé que le dispositif demeure purement facultatif. Les entreprises peuvent toutefois retenir une formule de calcul différente de celles définies dans le présent accord, liée à ses résultats et/ou performances et répondant aux conditions légales (notamment présenter un caractère aléatoire).

Article 2

Modalités de mise en place

Les entreprises de la branche qui opteront pour la mise en place de l'intéressement, le feront pour une durée de 3 exercices à compter du 1^{er} exercice sur lequel il s'appliquera. Les modalités de mise en place de l'intéressement diffèrent selon la taille de l'entreprise.

- pour les entreprises de 50 salariés et plus, celles-ci pourront opter pour la mise en place des dispositions du présent accord dans le cadre d'un accord conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3312-5 du code du travail ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sauf à conclure un accord conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur peut faire une application directe du présent accord. Dans cette application directe, la notification faite à la DIRECCTE par l'employeur précisera dans un document les 3 exercices concernés par l'application du dispositif d'intéressement, en annexant le présent accord.

Cette notification devra intervenir au plus tard avant la fin du 5^e mois de l'exercice au cours duquel le présent accord est mis en place.

Article 3

Bénéficiaires de l'intéressement

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 3 mois. Les mandataires sociaux pourront bénéficier de l'intéressement s'ils cumulent mandat social et contrat de travail pour la partie correspondant à l'activité salariée. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

Les périodes de suspension du contrat pour quelque motif que ce soit (congé de maternité, congé d'adoption, accident du travail, par exemple), ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Article 4

Calcul de la prime d'intéressement

Dans tous les cas de figure, le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne pourra pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail (chef d'entreprise, président...) imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

La prime globale d'intéressement annuelle (PGI) définie au présent accord est calculée selon le résultat net après impôt (RNAI) tel que figurant au compte de résultat de l'entreprise constaté durant l'exercice de référence, mais avant imputation de la prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement se calcule selon la formule suivante :

$PGI = 5 \% \times RNAI$, avant imputation du montant de prime d'intéressement.

La prime globale d'intéressement (PGI) n'est toutefois versée que lorsque les deux critères suivants sont atteints :

Critère 1 : augmentation de la marge commerciale de 4 %

La marge commerciale se calcule par la différence entre le chiffre d'affaires HT et les achats consommés (à savoir achats + ou - variation de stock).

Critère 2 : augmentation du chiffre d'affaires HT de 5 %

La période de référence de calcul de l'intéressement est annuelle.

Article 5

Répartition entre les bénéficiaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée est répartie entre les bénéficiaires selon la formule ci-après :

Détermination du montant uniforme :
$$\frac{\text{prime globale d'intéressement}}{\text{nombre de bénéficiaires}}$$

Montant individuel d'intéressement :
$$\frac{\text{montant uniforme}}{1\,607 \text{ heures}} \times \text{durée annuelle individuelle du travail}$$

Pour les salariés au forfait en jours, s'il s'agit d'un forfait compris entre 210 et 218 jours, celui-ci sera considéré au titre du présent accord à 1 607 heures. Toute journée en plus ou en moins sera évaluée sur la base de 7 h 40 centièmes.

La durée de présence s'analyse comme les périodes de travail effectif dans l'entreprise (dont heures complémentaires, heures supplémentaires), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif au sens des congés payés. Il est aussi rappelé que les périodes d'absences au titre du congé de maternité, de paternité ou d'adoption ainsi que les absences consécutives à un accident du travail (ou à un accident de trajet) ou maladie professionnelle, sont assimilées à des périodes de présence. Sont également considérées comme périodes de travail effectif les périodes d'absence pour maladie dans la limite de 60 jours continus ou non par exercice.

Article 6

Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement pourra être versé dans les conditions de l'article L. 3314-10 du code du travail.

Article 7

Versement de la prime

L'entreprise verse à chaque bénéficiaire la prime individuelle avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice de référence.

Dans le cadre trimestriel ou semestriel, le versement aura lieu avant l'expiration d'un délai de 2 mois suivant la période de référence choisie.

Au préalable, l'entreprise aura fait le nécessaire pour transmettre, au moins 1 mois avant l'expiration du délai ci-dessus, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement à l'instance représentative du personnel compétente, ou à défaut à la commission ad hoc visée à l'article 11 afin de vérifier l'exactitude de son montant. La prime sera versée par virement bancaire.

À compter du 1^{er} jour du 6^e mois, des intérêts de retard seront dus au taux de 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie.

Toute modification légale ou réglementaire de la date limite sera appliquée d'office dès son entrée en vigueur.

Article 8

Choix des bénéficiaires

Dans les 15 jours qui suivent l'attribution de la prime, chaque bénéficiaire pourra opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu. À défaut d'option la prime d'intéressement sera versée.

Article 9

Départ d'un salarié

Tout salarié d'une entreprise proposant un dispositif de participation financière reçoit, lorsqu'il quitte son entreprise, une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui peut accompagner le certificat de travail remis par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

Si le salarié ne pouvait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendrait à sa disposition les sommes dues, pendant 1 an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime telle que définie à l'article 7 du présent accord. À l'issue de cette période, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la Caisse des dépôts et consignations, où le salarié pourrait l'exiger jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (art. D. 3313-11 du code du travail).

Article 10

Information sur l'intéressement

10.1. Information collective

L'existence de l'accord ou selon le cas de la décision unilatérale, devra être affichée dans les locaux de l'entreprise, ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur l'application de l'accord est en outre assurée dans les conditions définies à l'article 11 « suivi de l'accord ».

10.2. Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise même si son entreprise n'en a mis en place qu'un seul. Ce livret est établi sur tout support durable (imprimé, support informatique, etc.).

En outre, une fiche distincte du bulletin de paye est remise à chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement en indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- les montants de la CSG et de la CRDS.

Une annexe à cette fiche rappelle également les règles essentielles de calcul et de répartition telle que notifiée à la DIRECCTE.

Ces documents doivent être aussi adressés aux salariés ayant quitté l'entreprise avant le calcul et la répartition des droits.

Article 11

Suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, les représentants du personnel concernés seront informés et consultés sur le fonctionnement de l'accord d'intéressement lors de la consultation sur la situation économique et financière. Ils vérifient notamment l'exactitude du calcul et des modalités de répartition de l'intéressement.

Lorsque dans l'entreprise il n'y a pas de représentants du personnel, une commission ad hoc comprenant des représentants des salariés, spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Article 12

Différends. – Règlement des litiges

En cas de litige concernant l'application de l'accord, le différend sera porté à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion des représentants du personnel concernés ou de la commission *ad hoc*, en vue de trouver une solution. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par le code de procédure civile.

Article 13

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent concernent également et plus spécialement les entreprises de moins de 50 salariés pour lesquelles le présent accord, s'il est appliqué, est destiné à faciliter la mise en œuvre d'un dispositif d'intéressement.

Article 14

Durée de l'accord, extension, dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il sera déposé au secrétariat du 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. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 14 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

AVENANT DU 13 MARS 2017
À L'ACCORD DU 17 JUILLET 2015 RELATIF AU RÉGIME DE REMBOURSEMENT
DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1850731M
IDCC : 567

Entre :
BJOC ;
FNAMAC,

D'une part, et
FGMM CFDT ;
FCM FO ;
CFTC métallurgie ;
FTM CGT ;
FCMTM CFE-CGC,

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

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant ont entériné dans le tableau de garanties le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée/ option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016.

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisée ».

Compte tenu du fait que certains médecins pouvant encore être adhérents au CAS, il est précisé que les garanties du régime frais de santé conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent visent l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés aux articles L. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité

sociale, donc y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM et l'OPTAM-CO.

Article 1^{er}

Tableau des garanties

Le tableau des garanties figurant en annexe de l'accord du 17 juillet 2015 est remplacé par le tableau de garanties suivant :

(Voir tableau pages suivantes.)

GARANTIES	Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité Sociale	
	BASE CONVENTIONNELLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION (SURCOMPLEMENTAIRE)
Hospitalisation		
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
• Frais de séjour (frais de structure et de soins) et Fournitures diverses (produits de la LPP facturables et spécialités pharmaceutiques)	100 % BR	250% BR
• Honoraires OPTAM et OPTAM-CO : - Actes en ATM, ADC, ADA, ADE, et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	120 % BR	200% BR
• Honoraires non OPTAM et Non OPTAM-CO : - Actes en ATM, ADC, ADA, ADE, et ADI - Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, d'échographie, d'imagerie	100 % BR	125 % BR
Chambre particulière	25 € par jour	50 € par jour
Chambre particulière en maternité	25 € par jour limité à 6 jours par séjour	50 € par jour limité à 6 jours par séjour
Forfait Hospitalier	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
Forfait actes lourds	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
Frais d'accompagnement pour les enfants de moins de 16 ans	25 € par jour	50 € par jour
Pratique médicale courante		
Consultations - visite d'un omnipraticien OPTAM	120 % BR	120 % BR
Consultations - visite d'un omnipraticien Non OPTAM	100 % BR	100 % BR
Consultations - visites Spécialistes OPTAM	125 % BR	200 % BR
Consultations - visites Spécialistes Non OPTAM	105 % BR	125 % BR
Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement	100 % BR	100 % BR
Frais d'analyse et de laboratoire	100 % BR	100 % BR
Actes de spécialité OPTAM	125 % BR	200 % BR
Actes de spécialité Non OPTAM	105 % BR	125 % BR
Radiologie - Ostéodensitométrie prise en charge par la Ss OPTAM	120 % BR	120 % BR
Radiologie - Ostéodensitométrie prise en charge par la Ss Non OPTAM	100 % BR	100 % BR
Médecine alternative		
Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe	25 € par séance et dans la limite de 4 séances par an et par bénéficiaire	30 € par séance et dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	Ticket Modérateur	Ticket Modérateur
Autres vaccins non remboursés par la SS	100 % des Frais Réels	100 % des Frais Réels
Automédication ¹	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 50 €
Transport		
Frais de transport	100 % BR	100 % BR
Optique		
	Frais d'optique les garanties s'entendent : Mineurs : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; Adultes : verres + monture une paire tous les deux ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période d'un an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.	
Verres et Monture	Selon grille (ci-après)	Selon grille (ci-après)
Lentilles prises en charge par la SS	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
Lentilles non prises en charge par la SS y compris y jetables	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 350 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 400 €
Chirurgie / opération oculaire	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 375 €	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 800 €
Dentaire		
Soins dentaires	200 % BR	200 % BR
Inlay-core et Inlay à clavette	200 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	350 % BR	450 % BR
Implantologie	325 € / Implant	750 € / Implant
Orthodontie prise en charge par la SS	250 % BR	350 % BR
Appareillage		
Orthopédie et prothèses diverses	100 % BR	200 % BR
Prothèses auditives	100 % BR	200 % BR
Allocations forfaitaires		
Maternité	Allocation forfaitaire égale à 50 €	Allocation forfaitaire égale à 50 €
Cure Thermale prise en charge par la SS	100 % BR	100 % BR
Prévention		
Frais de prévention réglementaire	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ²	Prise en charge des actes de prévention dans la limite des prestations garanties par le contrat ²

¹ Remboursement de médicaments considérés comme tels, ayant reçu l'autorisation de mise sur le marché et vendus en officine

² A titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires

A la date de signature de l'accord, ces garanties sont conformes aux décrets :

- 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales

- 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif au panier de soins

BR : Base de Remboursement - OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique

GRILLES OPTIQUES

Grille Optique Régime de base		Enfants < 18 ans					Adultes				
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	2V + 1M *		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	2V + 1M *
Verres Simple Foyer, Sphérique											
Sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	50,00 €	180,00 €		2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	85,00 €	270,00 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	60,00 €	200,00 €		2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	95,00 €	290,00 €
Sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	65,00 €	210,00 €		2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	105,00 €	310,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	55,00 €	190,00 €		2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	300,00 €
Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	65,00 €	210,00 €		2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €	320,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	70,00 €	220,00 €		2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	120,00 €	340,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	75,00 €	230,00 €		2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	130,00 €	360,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
Sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	80,00 €	240,00 €		2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	170,00 €	440,00 €
Sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	90,00 €	260,00 €		2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	190,00 €	480,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
Sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	100,00 €	280,00 €		2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	220,00 €	540,00 €
Sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	110,00 €	300,00 €		2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	250,00 €	600,00 €
Garantie	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	1M *		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	1M *
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	80,00 €	80,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	100,00 €	100,00 €
Grille Optique Surcomplémentaire											
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	2V + 1M *		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	2V + 1M *
Verres Simple Foyer, Sphérique											
Sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	70,00 €	240,00 €		2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	110,00 €	370,00 €
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	260,00 €		2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	120,00 €	390,00 €
Sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	85,00 €	270,00 €		2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	410,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	75,00 €	250,00 €		2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	125,00 €	400,00 €
Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	270,00 €		2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	135,00 €	420,00 €
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	90,00 €	280,00 €		2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	145,00 €	440,00 €
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	95,00 €	290,00 €		2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	155,00 €	460,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
Sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	100,00 €	300,00 €		2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	195,00 €	540,00 €
Sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	110,00 €	320,00 €		2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	215,00 €	580,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
Sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	120,00 €	340,00 €		2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	245,00 €	640,00 €
Sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	130,00 €	360,00 €		2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	275,00 €	700,00 €
Garantie	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	1M *		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass. Par Verre	1M *
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	100,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	150,00 €

Frais d'optique les garanties s'entendent : verres + monture et lentilles par an et par bénéficiaire ; Adultes : verres + monture une paire tous les deux ans sauf en cas d'évolution de la vue, le renouvellement de l'équipement peut s'opérer par période d'un an. La durée s'apprécie en fonction de l'acquisition de l'équipement.

Article 2

Effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 1 DU 18 JUIN 2018
À L'AVENANT N° 89 DU 29 JANVIER 2018 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
DES EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE

NOR : ASET1850765M
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale des détaillants en chaussures publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3008 (IDCC 733).

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

Article 2

Ajout d'un article 3

L'article suivant est ajouté :

« Article 3

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'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3008

Convention collective nationale
IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 1 DU 18 JUIN 2018
À L'AVENANT N° 90 DU 29 JANVIER 2018 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
DES CADRES
NOR : ASET1850766M
IDCC : 733

Entre :

FDCE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale des détaillants en chaussures publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3008 (IDCC 733).

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

Article 2

Ajout d'un article 3

L'article suivant est ajouté :

« Article 3

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'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 18 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES
ET CONNEXES

ACCORD DU 24 AVRIL 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION DE LA COUVERTURE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1850762M*
IDCC : 44

Entre :

UIC ;

FNCG ;

FIPEC ;

FEBEA,

D'une part, et

FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord ont marqué leur volonté d'améliorer la couverture sociale des salariés sans remettre en cause les régimes existants dans les entreprises ayant déjà mis en place les garanties correspondantes.

Par ailleurs, cette couverture doit contribuer à renforcer l'attractivité de nos métiers de la chimie et la fidélisation des salariés.

C'est en partant de ce constat que les partenaires sociaux souhaitent adopter des garanties au meilleur coût pour permettre aux salariés qui ne bénéficient pas d'une couverture collective d'y accéder en utilisant, notamment, le levier du nombre des entreprises relevant de notre convention collective.

Afin d'assurer un dialogue social constructif et dynamique, dans les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, les parties signataires ont souhaité négocier et conclure ce présent accord afin de déterminer ensemble le périmètre de l'accord, la méthode de travail, le calendrier et les moyens associés autour de la négociation de la prévoyance au sein de la CCNIC.

Ceci étant arrêté, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Périmètre de l'accord

Les partenaires sociaux ayant déjà convenu un contrat-cadre sur le régime des frais de santé en 2014, la négociation de l'accord « prévoyance » concernera la prévoyance hors frais de santé. Il est prévu que ces garanties s'appliquent aux entreprises relevant de la CCNIC, dépourvues d'accord ou en ayant un moins favorable.

Article 2

Méthode de travail

Les parties signataires du présent accord décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant quatre représentants par organisation syndicale de salariés et un nombre égal de représentants des fédérations patronales, accompagnés, le cas échéant, d'un juriste et/ou d'un expert.

Le groupe technique paritaire se réunira en vue de préparer l'accord à négocier et préparer l'appel d'offres nécessaire à la couverture « prévoyance ».

À cette fin, chaque organisation syndicale disposera de 1 journée pour chaque réunion de ce groupe technique paritaire. Cette journée pourra, au choix de chaque organisation syndicale, soit être prise en une fois, soit être scindée en deux demi-journées, l'une consacrée à la préparation et l'autre à la conclusion du groupe technique paritaire.

Au moins trois réunions paritaires plénières sont prévues : une dédiée à l'appel d'offres et à l'audition des sociétés dites « appelées », une réunion consacrée à l'élaboration du cahier des charges et une autre à l'issue des réunions du groupe technique paritaire afin de finaliser l'accord, examiner les travaux du groupe et négocier sur les points présentant des difficultés spécifiques.

Article 3

Calendrier

Les parties signataires du présent accord projettent de finaliser la négociation de l'accord « prévoyance » pour le 31 juillet 2019 afin de mettre en place le dispositif début 2020.

Article 4

Moyens associés

En sus des moyens en temps accordés à l'article 2 du présent accord, les parties signataires conviennent, en raison de la technicité du sujet, de recourir à un actuaire en vue notamment d'élaborer l'appel d'offres, de réaliser une synthèse des réponses, l'analyse et le chiffrage des différents tours, la notation des sociétés appelées, de donner les conseils techniques quant au choix du prestataire, et de rester en support de la négociation avec les différentes sociétés appelées.

Article 5

Dispositions finales

Durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de dépôt du présent accord.

Il est conclu pour une durée déterminée. Compte tenu de son objet visant à encadrer la négociation de la couverture « prévoyance », il sera applicable pendant toute la durée de la négociation de l'accord ci-avant visé.

Publicité et dépôt

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 24 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux**

INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 12 AVRIL 2018

RELATIF À LA RESTRUCTURATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES
DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

NOR : ASET1850737M

IDCC : 363, 832, 833

Entre :

SFIC,

D'une part, et

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'industrie de la fabrication des ciments sont très attachés au dialogue social de branche et à l'identité conventionnelle de celle-ci.

Afin de répondre aux exigences légales sur la « restructuration des branches professionnelles », les partenaires sociaux souhaitent prendre l'initiative de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle de cette industrie.

Au demeurant, pour que le dialogue social de branche soit efficient et pertinent au regard des évolutions du secteur et des attentes des entreprises et des salariés, il doit pouvoir s'appuyer sur les partenaires sociaux et sur un dispositif conventionnel lisible et simple d'utilisation, en phase avec le cadre législatif et réglementaire.

Afin de parvenir à une branche unifiée de l'industrie de la fabrication des ciments, les partenaires sociaux entendent donc regrouper les trois conventions collectives catégorielles et les accords collectifs ad hoc en vigueur, en une seule convention collective nationale couvrant l'ensemble des salariés des entreprises de la fabrication des ciments.

Les partenaires sociaux ont pour cela décidé de conclure le présent accord préalablement à l'ouverture des négociations au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière récemment constituée. Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie.

Article 1^{er}

Une convention collective unifiée pour une branche unique

1.1. Par le présent accord, les organisations syndicales et patronales représentatives dans une ou plusieurs des trois conventions collectives ci-après listées, décident de regrouper celles-ci et leurs accords *ad hoc*, en une seule convention collective unifiée, de façon à disposer d'une branche unique de l'industrie cimentière :

- la convention collective nationale Ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963 (IDCC 363) ;
- la convention collective nationale ouvriers du 2 février 1976 (IDCC 832) ;
- la convention collective nationale ETDAM du 2 février 1976 (IDCC 833).

Une branche professionnelle se définit comme étant un champ professionnel constitué d'un ensemble d'activités économiques et sociales cohérentes. Ce champ est librement déterminé par la ou les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés habilitées à négocier des accords ou conventions de branche.

Les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'une ou plusieurs des trois conventions collectives précitées sont favorables à fixer comme champ d'application de cette convention unifiée les sociétés de fabrication des ciments.

1.2. Les organisations précitées conviennent ainsi de la création d'une convention collective nationale commune à tous les salariés de la branche unifiée. Les différences catégorielles seront maintenues en tant que telles dans des annexes spécifiques.

Article 2

Objectifs de cette restructuration

À la date de conclusion du présent accord de méthode, l'industrie cimentière est caractérisée par la coexistence :

- des trois conventions collectives nationales précitées ;
- et de 37 accords, avenants et annexes en vigueur, conclus au titre d'une ou de plusieurs des conventions précitées.

Le volume de ces textes ainsi que leur ancienneté pour certains d'entre eux conduisent :

- à des répétitions, voire des disparités de vocabulaire ;
- à la subsistance de dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

L'objectif premier du chantier de restructuration décidé par les parties est de disposer d'une convention collective de branche offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation et d'application, de favoriser l'attractivité de la branche et d'assurer la conformité de la convention à la législation et la réglementation actuelles.

Le présent accord de méthode vise dès lors à encadrer le travail que les parties s'engagent à mener pour aboutir, dans les délais prévus à l'article 4 ci-après, à un regroupement conventionnel via une réécriture à droit constant des textes précités. Ce travail vise donc à actualiser les dispositions éventuellement illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires,

sans apporter de modifications sur le fond, sauf celles rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes.

Les dispositions de la future convention se substitueront au dispositif conventionnel précité ; elles réviseront ces dispositions et les remplaceront à la date d'extension de la future convention. Les accords qui doivent subsister en tant que tels, soit en raison de dispositions légales pour que leurs dispositions demeurent applicables, soit par décision de la CPPNI, seront maintenus et annexés à la future convention.

Une liste des accords, avenants et annexes, ainsi qu'une table de concordance entre les anciennes dispositions et les nouvelles seront mises à la disposition des organisations syndicales membres de la CPPNI pour mener à bien ce travail.

Article 3

Méthodologie

3.1. Les parties décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche et un nombre au maximum égal de représentants de la partie patronale.

Le groupe technique paritaire se réunira dans la mesure du possible une fois par mois en vue de réaliser la réécriture à droit constant de la convention collective unifiée. À cette fin, chaque organisation syndicale dispose d'une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du groupe technique paritaire) comprenant quatre représentants de l'organisation.

À l'issue de chacune des séances du groupe technique paritaire, un compte rendu sera établi. Celui-ci indiquera les clauses renvoyées à une négociation spécifique, ainsi que la date et l'ordre du jour de la réunion suivante. Le compte rendu sera envoyé aux participants du groupe technique paritaire et aux membres de la CPPNI 2 semaines avant la réunion suivante.

Les comptes rendus seront mis à l'ordre du jour des réunions plénières de la CPPNI, afin que celle-ci puisse prendre connaissance et valider des travaux du groupe technique paritaire.

3.2. Les documents nécessaires seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une dizaine de jours au minimum.

Par ailleurs, pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la durée des travaux ;
- ne pas revenir autant que faire se peut, sur les dispositions retranscrites dans un compte rendu ;
- respecter, tout au long de la négociation, les principes présidant à ces travaux et décrits au présent accord ;
- observer la discrétion sur les échanges, travaux, décisions en cours et à venir, dans le périmètre du champ des négociations ;
- être respectueuses des positions des autres parties.

3.3. Négociations spécifiques :

En cas de désaccord du groupe technique paritaire sur la réécriture à droit constant, les parties réserveront les dispositions conventionnelles en cause à une négociation paritaire distincte au sein de la CPPNI.

Article 4

Calendrier global

4.1. Pour souligner l'importance que revêt le chantier de restructuration des conventions collectives nationales de l'industrie cimentière, les parties conviennent d'être ambitieuses et de retenir,

à titre indicatif, le 1^{er} semestre 2019 comme terme des négociations relatives à la réécriture à droit constant.

Les entreprises dont les représentants relèvent s'engagent à assurer la disponibilité de ces représentants aux réunions et au temps nécessaire à leur préparation.

Les parties conviennent de la possibilité de conclure des comptes rendus d'étape pour marquer l'état d'avancée des travaux (définition des clauses communes, définition des annexes catégorielles, etc.). Les comptes rendus du groupe technique paritaire, ainsi que les procès-verbaux des réunions plénières de la CPPNI, seront mis à disposition des organisations syndicales et patronales représentatives sur une plate-forme numérique dédiée, à créer sans délais.

À l'issue de l'ensemble des travaux de réécriture du groupe technique paritaire, validés en CPPNI sur la base notamment des comptes rendus établis, une réunion paritaire plénière de la CPPNI sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective unifiée ainsi proposée à la signature.

4.2. Les parties négocieront par ailleurs, la force normative des différentes dispositions conventionnelles, aux fins de déterminer les garanties dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail (reproduits ci-dessous).

« Article L. 2253-1 du code du travail :

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
- 2° Les classifications ;
- 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaires, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche 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. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article L. 2253-2 du code du travail

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicaux ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus. »

Article 5

Dispositions finales

5.1. Le présent accord couvre le champ d'application de l'ensemble des conventions collectives en vigueur de l'industrie de la fabrication de ciments.

5.2. Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail. Il se terminera avec la signature de l'accord constituant la nouvelle convention collective unifiée de la branche de l'Industrie cimentière. En tout état de cause, l'accord se terminera au plus tard le 31 décembre 2020.

5.3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application précité à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

5.4. Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application précité, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail. L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

5.5. Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, l'accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

5.6. Le présent accord fera l'objet d'un bilan avant son terme visé à l'article 5.2 ci-dessus, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

5.7. Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que, compte tenu de son objet, le présent accord ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris-La Défense, le 12 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DU COMMERCE À DISTANCE

ACCORD DU 31 JANVIER 2018

RELATIF AU CHANGEMENT DE NOM DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850734M

IDCC : 2198

Entre :

UPECAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

USN vente à distance CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le développement de la vente par correspondance dans le Nord - Pas-de-Calais, dans la deuxième moitié du XX^e siècle, avait pour structure un réseau d'enseignes qui s'étaient regroupées au sein du syndicat national de la vente à distance (SNVAD) afin de développer avec les partenaires sociaux une politique sociale commune qui s'est matérialisée avec la convention collective nationale des entreprises de vente à distance.

Désormais, le paysage de la branche professionnelle s'est modifié avec l'apparition d'acteurs spécialisés dans le commerce sur internet, le développement des réseaux sociaux et, plus récemment le "m-commerce".

Ces diverses entreprises avec des modèles économiques et sociaux différents sont toutes liées entre elles par un point commun : le commerce.

C'est dans ce contexte qu'il a été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de la dénomination de la convention collective

Les partenaires sociaux de la branche décident que la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (IDCC n° 2198) s'intitulera désormais :

« Convention collective nationale des entreprises du commerce à distance »

Article 2

Modification de la dénomination de la convention collective

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de ce jour.

Article 4

Dépôt/extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 36 DU 12 AVRIL 2018
MODIFIANT LES CLAUSES GÉNÉRALES DE LA CONVENTION

NOR : *ASET1850761M*
IDCC : 303

Entre :

CSHC,

D'une part, et

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 29 mars 2017, 4 mai 2017, 12 juillet 2017 et 16 février 2018, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

PRÉAMBULE

À ce jour, la convention collective objet du présent avenant a un champ d'application territorial limité à la région de par son intitulé : « convention collective régionale de la couture parisienne ».

L'article L. 2261-32 du code du travail prévoit, depuis la loi du 8 août 2016, une possible disparition des conventions collectives régionales.

Or, cette convention collective, dont le rayonnement s'étend de fait au territoire national, a vocation à être reconnue comme une convention collective nationale de branche. C'est déjà formellement partiellement le cas à la lecture des articles 1 (but) et 2 (champ d'application).

Partant, il est proposé une révision partielle de la convention collective afin de supprimer toute référence à son caractère prétendument régional à raison de sa nature « parisienne » pour en faire une convention collective nationale de branche régissant le secteur professionnel de la couture « parisienne », ce qualificatif ayant une portée purement historique et symbolique.

En conséquence de quoi, il est convenu entre les partenaires sociaux d'une révision partielle de la convention collective de la couture parisienne afin d'en modifier l'intitulé et son article 2 relatif au champ d'application.

Article 1^{er}

Modification de l'intitulé de la convention collective

La convention collective s'intitulait jusqu'alors « convention collective régionale de la couture parisienne ».

Elle s'intitule désormais : « convention collective nationale de la couture parisienne »

Article 2

Champ d'application

L'article 2 de la convention collective est annulé et remplacé par le texte suivant :

« La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouches de vêtements sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent, qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application. »

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord révisant partiellement la convention collective nationale de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

ACCORD DU 27 AVRIL 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850752M
IDCC : 2372

Entre :
SDD,
D'une part, et
CGT ;
F3C CFDT ;
SNPEP FO ;
FPT CFTC ;
SNCTPP CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit en son article 24, transposé à l'article L. 2232-9 du code du travail, que chaque branche professionnelle doit mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après CPPNI) par le biais d'un accord ou d'une convention.

Ayant pris acte de ces dispositions, les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche de la distribution directe (CCNDD – IDCC 2372) souhaitent formaliser et structurer la négociation collective de la branche par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisés dans les dispositions qui suivent.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

- elle peut rendre un avis suite à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce un rôle de médiation et de conciliation en examinant les différends d'ordre individuel ou collectif, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs ;
- elle peut également se réunir pour exercer les missions des observatoires paritaires de la négociation collective, mentionnés à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de la distribution directe.

Article 2

Rôle des autres commissions

La CPPNI se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement aux commissions actuellement existantes au sein de la branche de la distribution directe :

- la commission paritaire qui négociait dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires (chapitre 2, article 2) ;
- la commission paritaire de suivi qui avait pour mission de connaître et tenter de régler les différends d'interprétation et/ou d'application surgissant à l'occasion de la transposition de la nouvelle convention collective dans les entreprises de distribution directe (chapitre I^{er}, article 5) ;
- la commission paritaire d'interprétation et de conciliation qui avait notamment pour mission de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application de la convention collective nationale et devait, au titre de sa mission de conciliation, examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective nationale, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs (chapitre I^{er}, article 7) ;

Par conséquent, le présent accord annule et remplace les dispositions de la CCNDD ainsi que les avenants éventuels relatifs à ces différentes commissions, excepté le règlement intérieur de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation défini par l'avenant du 16 juin 2004 dans l'attente du futur règlement intérieur de la CPPNI.

Par ailleurs, la commission paritaire de la formation continue et de l'emploi (CPNEFP) au niveau de la profession est maintenue, tant dans son rôle que dans son fonctionnement.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

Article 3.1

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée, d'une délégation représentant chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'une délégation composée de représentants du syndicat de la distribution directe.

Lors des réunions de la CPPNI, le nombre de participants pris en charge par Le SDD est de 1 conseiller technique de branche et de deux représentants. Les modalités de prise en charge notamment de l'article 3.7 respectent les conditions fixées par le code du travail.

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui ont un salarié participant aux négociations, seront indemnisées par l'AGFPN d'un montant égal au temps d'absence.

Le conseiller technique est salarié d'une entreprise de la branche ; il exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat à temps plein.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, après en avoir informé l'entreprise concernée.

La désignation du conseiller technique doit être notifiée par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée 1 mois avant la prise de fonction du conseiller technique.

Pendant la durée de son mandat, le conseiller technique reste salarié de l'entreprise dont il perçoit ses salaires sur la base d'un temps plein et en fonction de sa qualification et de son niveau d'emploi.

Il bénéficie de tous les avantages applicables aux salariés de son entreprise, notamment en matière d'évolution de salaires, de couverture sociale (retraite, prévoyance) et d'assurances professionnelles.

Les conditions de maintien du statut et de protection du conseiller technique, de même que les conditions de sa réintégration dans l'entreprise quand le mandat prend fin, font l'objet au moment de sa désignation d'un accord écrit négocié entre l'intéressé, l'entreprise et l'organisation syndicale, dont un exemplaire est remis à chaque partie (convention tripartite).

Lorsque le mandat prend fin, par décision du conseiller technique ou de l'organisation syndicale, le conseiller technique retrouve de plein droit son emploi dans l'entreprise ou un emploi de qualification équivalente, dans son bassin d'emploi et en fonction des postes disponibles, sans diminution de rémunération, toutes les solutions de reclassement devant être recherchées, notamment en cas de changements structurels intervenus dans l'entreprise.

Dans le cas où l'organisation syndicale décide de mettre fin au mandat du conseiller technique, elle devra lui notifier sa décision avec un délai de préavis correspondant aux dispositions de la présente convention collective en matière de licenciement, suivant la catégorie du salarié concerné.

Le conseiller technique est un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

Les déplacements sont organisés par chaque entreprise et pris en charge par ces dernières dans les conditions prévues à l'article 3.7.

Le nombre de participants par organisation syndicale aux réunions est de 4 personnes maximum.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation équilibrée des entreprises composant la branche de la distribution directe.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion au président du syndicat de la distribution directe.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite de 4 personnes, en veillant qu'au moins deux entreprises de la branche soient représentées.

Chaque collège (patronal et salarié) dispose du même nombre de voix.

Article 3.2

Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le SDD.

Le secrétaire est en charge de :

- la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés dans le présent accord, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu au présent accord, en vue de sa validation par la CPPNI.

Article 3.3

Périodicité

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée au regard des objectifs de négociation, définis de manière paritaire par les 2 parties patronales et syndicales.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an et autant que de besoin.

Article 3.4

Ordre du jour des réunions

Pour chaque réunion plénière de la CPPNI, une convocation accompagnée d'un ordre du jour sont communiqués par le secrétariat de la CPPNI par e-mail, au moins 7 jours avant la tenue de la réunion, aux conseillers techniques de branche.

Les documents servant à l'étude d'un point fixé à l'ordre du jour sont communiqués, dans la mesure du possible, au minimum 3 jours avant la tenue de la réunion.

Article 3.5

Méthode de travail

Afin d'optimiser les échanges et dès que cela apparaît nécessaire, un groupe de travail sera proposé en amont des réunions plénières. Les réunions en groupe de travail sont l'occasion d'étudier en comité plus réduit, un sujet ensuite porté à l'ordre du jour d'une réunion plénière de CPPNI.

Ce groupe de travail comporte une délégation composée d'au maximum :

- deux membres par organisation syndicale de salariés ;
- deux membres par organisation syndicale patronale représentant chaque entreprise.

Les documents sont transmis au groupe de travail, dans la mesure du possible, 48 heures avant la réunion de travail.

Article 3.6

Comptes rendus et relevés de décisions

Les décisions de la CPPNI sont adoptées par accord entre le collège « employeur » et la majorité des Organisations syndicales de salariés représentatives présentes composant le collège « salarié ».

Les négociations sont soumises aux dispositions spécifiques du code du travail.

Les comptes rendus des groupes de travail et les relevés de décisions pris en CPPNI sont transmis par le secrétariat aux conseillers techniques de branche dans un délai de 3 semaines après la réunion.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

Article 3.7

Modalités de remboursement des frais liés aux réunions de la CPPNI ou réunions en groupe de travail

Les parties signataires conviennent que les remboursements des frais des participants aux réunions de la CPPNI ou de groupes de travail sont les suivants :

- nuitée d’hôtel avec petit déjeuner : 110 € ;
- déjeuner : 20 € ;
- dîner : 25 € ;
- soirée étape, nuitée d’hôtel avec dîner et petit déjeuner : 120 €, qui constituent un plafond maximum de dépense. Les soirées étapes sont à privilégier, surtout si leur montant est inférieur à la somme d’une nuitée avec petit déjeuner et à un dîner.

Les parties signataires conviennent que le barème fixé ci-dessus sera réexaminé par les partenaires sociaux tous les ans.

L’éventuelle évolution des montants des remboursements fera l’objet d’un nouvel avenant.

Article 4

Transmission des conventions et des accords à la CPPNI

4.1. Accords devant être transmis à la commission

Afin d’établir son rapport annuel d’activité, la CPPNI reçoit les accords collectifs d’entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l’aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, forfaits jours ou forfait heures, etc.) ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- le compte épargne-temps.

4.2. Modalités de transmission

Conformément à l’article D. 2232-1 du code du travail, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, ces accords sont transmis par l’organisation syndicale patronale à la CPPNI à l’adresse numérique suivante : CPPNI.SDD@gmail.com.

Le syndicat de la distribution directe notifiera au ministère du travail tout éventuel changement d’adresse.

Le président de la CPPNI accuse réception auprès de l’expéditeur de chaque réception et transmet son contenu à l’ensemble des conseillers techniques de branche.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique aux entreprises relevant du champ d’application couvert par la convention collective de la distribution directe.

5.2. Durée, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations sociales.

5.3. Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

5.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche de la distribution directe, afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris, le 27 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – **PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

ACCORD DU 6 AVRIL 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA DE BRANCHE

NOR : ASET1850735M
IDCC : 787

Entre :

IFEC ;

ECF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 5 avril 2007, un accord a désigné l'AGEFOS-PME dans le cadre de l'article 6.1 de l'accord de branche sur la formation professionnelle conclu le même jour, pour collecter et gérer, au sein d'une SPP (section paritaire professionnelle) les contributions dans les conditions prévues aux articles 6.2 à 6.4.

Par la suite, cinq accords du 8 octobre 2009, du 9 juillet 2010, du 8 juin 2012, du 16 mai 2014 et du 7 octobre 2016 ont été conclus pour confier à l'AGEFOS-PME la collecte et la gestion des contributions formation jusqu'au 31 décembre 2018 pour le dernier.

Le 13 novembre 2015, un nouvel accord de branche sur la formation professionnelle a été conclu et s'est substitué en totalité à l'accord du 5 avril 2007. Dans le cadre de l'article 6.1, il est prévu que la collecte des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application de l'accord de branche est assurée, au sein d'une SPP dédiée, dans les conditions définies aux articles 6.2 et 6.4.

Dans le cadre réformé de financement de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont mis en place, par accord de branche en date du 8 décembre 2017, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de 11 à moins de 50 salariés de la branche.

À l'issue de leurs négociations, les parties au présent accord ont décidé ce qui suit.

Article 1^{er}

Sous réserve du droit d'opposition tel que prévu par la loi, le présent accord est conclu pour permettre à AGEFOS-PME de collecter les contributions calculées conformément aux taux définis par les accords de branche relatifs à la formation professionnelle et au financement de la formation professionnelle du 13 novembre 2015 sur la collecte de l'année N basée sur les salaires de l'année N – 1 jusqu'au 31 décembre 2020.

En conséquence, conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 décembre 2020, la collecte sur les salaires 2020 intervenant début 2021 dans le cadre de la réglementation actuelle.

Les parties conviennent de réexaminer cette question au plus tard le 1^{er} trimestre 2020.

Article 2

Chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, jusqu'au terme ci-dessus ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 3

Le présent accord fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension. Compte tenu de son objet et de l'accord du 8 décembre 2017, il n'y a pas lieu de prévoir d'autre disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à Paris, le 6 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 4 AVRIL 2018
PORTANT PROROGATION DE L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1850746M
IDCC : 1516

Entre :

FFP ;

SYNOFDES,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord de branche du 17 décembre 2014 étendu par arrêté du 29 juin 2015 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation arrive à échéance le 30 juin 2018.

Afin de se donner le temps de réaliser le bilan prévu par cet accord et de négocier un nouvel accord dans les meilleures conditions, les signataires conviennent de proroger l'accord du 17 décembre 2014.

Article 1^{er}

Durée de la prorogation

L'accord de branche du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel dans la branche des organismes de formation est prorogé pour une durée de 18 mois à compter du 1^{er} juillet 2018 jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 2

Engagement des parties

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation dès la présentation du bilan en CPNN. Ce bilan devra intervenir au plus tard le 31 janvier 2019.

Article 3

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1^{er}.

Article 4

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2018.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT N° 127 DU 17 AVRIL 2018
RELATIF À LA DURÉE CONVENTIONNELLE DES CONGÉS FAMILIAUX
NOR : *ASET1850742M*
IDCC : *1505*

Entre :

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

CCP,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis en vue de mettre en conformité la durée conventionnelle des congés familiaux avec la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont décidé d'adapter l'article 5.3 de la convention collective nationale.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 5.3 du chapitre V « Congés payés » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 5.3 « Congés exceptionnels pour circonstances de famille » du chapitre V de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 1. Tout salarié a droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour circonstances de famille prévues ci-dessous.

- Mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage du frère ou de la sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- mariage d'un enfant du conjoint, concubin, ou partenaire de Pacs du salarié : 1 jour ouvré ;
- mariage des descendants du salarié : 1 jour ouvré en cas d'ancienneté du salarié de moins de 6 mois et 2 jours ouvrés au-delà ;
- naissance survenue dans le foyer du salarié : 3 jours ouvrés ;
- arrivée d'un enfant dans le foyer du salarié placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

- Décès d'un enfant à charge ou non du salarié : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ou concubin du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père, de la belle-mère du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère, de la sœur, du demi-frère ou la demi-sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-frère, de la belle-sœur du salarié : 1 jour ouvré ;
- décès du beau-fils ou de la belle-fille du salarié : 1 jour ouvré ;
- décès d'un petit-enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- décès d'un grand-parent du salarié, du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin du salarié : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : 1 jour ouvré ;

Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire.

2. Les jours de congés ainsi raccordés sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ils doivent être pris au moment des événements en cause. »

Article 2

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2018. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 128 DU 17 AVRIL 2018
MODIFIANT LE CHAPITRE VIII « PRÉVOYANCE » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1850743M
IDCC : 1505

Entre :

Saveurs commerce ;

FECF ;

FNSCMF ;

CCP,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAF CFE-CGC ;

CGT CSD ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'issue de leurs travaux, les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont décidé de modifier le régime collectif et obligatoire de prévoyance en créant notamment un maintien des garanties décès ainsi que l'adapter à l'environnement législatif et réglementaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions du chapitre VIII « Prévoyance » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Compte tenu de la nature de l'avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 8.1.3 « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ou d'un congé maternité et paternité.

Les garanties décès tels que visés aux articles 8.7, 8.8 et 8.9 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont suspendues.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié ».

Article 2

L'article 8.1.4 « Subrogation – prescription - exclusions » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers est désormais intitulé « Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail » et ses dispositions sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8.1.4

Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail.

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » ;
- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 8.13 ci-après.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié ».

Article 3

L'article 8.1 « Dispositions générales des garanties collectives » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers est complété par un article 8.1.5 intitulé « Subrogation de l'employeur » rédigé comme suit :

« 8.1.5. Subrogation de l'employeur

L'employeur assure le versement des indemnisations prévues à l'article 6.1, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur ».

Article 4

Les dispositions de l'article 8.4.3 « Assiette et paiement des cotisations » du chapitre VIII de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8.4.3

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond ».

Article 5

L'article 8.4 « Cotisations » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers est complété par un article 8.4.4 intitulé « Cas de l'entreprise ayant mis en place un régime d'entreprise prévoyance au 1^{er} juillet 2018 » rédigé comme suit :

« Article 8.4.4

Cas de l'entreprise ayant mis en place un régime d'entreprise prévoyance au 1^{er} juillet 2018

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure au 1^{er} avril 2018, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent chapitre.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 8.1.3, 8.1.4 et 8.13 du présent chapitre concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs concernant les salariés non cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (tranches A et B) devront être au moins égales à celles fixées au sous-total 2 du tableau de l'article 8.4.1 du présent chapitre.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches A et B) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 2 du tableau de l'article 8.4.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la tranche A du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous-total 2 du tableau de l'article 8.4.2 du présent chapitre.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches A et B) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 2 du tableau de l'article 8.4.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent chapitre, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur ».

Article 6

Les dispositions de l'article 8.5 « Salaire de référence » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épicerie et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8.5

Salaire de référence

8.5.1. Pour les garanties capital décès/invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation :

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les 12 mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche B de la sécurité sociale.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point ARRCO.

8.5.2. Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité :

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche B de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail. »

Article 7

Les dispositions de l'article 8.11 « Garantie incapacité de travail » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8.11

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 6.1 de la présente convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 6.1 de la présente convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an, l'indemnisation intervient à compter du 181^e jour d'arrêt de travail continu ».

Article 8

L'avant avant dernier alinéa des dispositions de l'article 8.12.3 « Montant de la rente d'invalidité » de la convention collective nationale du commerce de détail en fruits et légumes, épiceries et produits laitiers est remplacé par les dispositions suivantes :

« En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle pendant la période d'arrêt de travail ».

Article 9

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2018. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension.

Fait à Paris, le 17 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 96 DU 6 MARS 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 5 « COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850730M
IDCC : 1043

Entre :

ARC ;

FEPL,

D'une part, et

SNIGIC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et afin de conforter le dialogue social de la branche les partenaires sociaux ont décidé de compléter l'article 5 de la convention collective et plus particulièrement le paragraphe 2 dudit article (issu de l'avenant n° 93 du 29 mai 2017).

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la composition et aux missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il concerne uniquement les partenaires sociaux de la branche. Cet avenant n'ayant pas d'impact direct sur les entreprises, mais visant à conforter le dialogue social de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise. Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises

entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Le texte ci-dessous annule et remplace le texte en vigueur :

« 2. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Missions et fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles exerce, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux salariés et aux employeurs et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte-épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

La présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la CPPNI même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 10 jours suivant la réunion.

b) Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives (article L. 2261-19 du code du travail).

Toutefois, une spécificité marque la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles. En effet, l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967 indique notamment : « Le syndic engage et congédie le personnel employé par le syndicat et fixe les conditions de son travail suivant les usages locaux et les textes en vigueur. »

En conséquence, au titre de gestionnaires des contrats de travail des salariés des copropriétés, les représentants des fédérations nationales de syndicats seront invités lors des réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ainsi, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- pour les organisations salariales : de deux représentants par organisation syndicale représentative ;

- pour les organisations patronales : d'un nombre équivalent de représentants, y compris les invités (fédérations nationales de syndicats).

Article 3

Cet avenant entre en application à la date de signature par les partenaires sociaux.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, dans les meilleurs délais. »

Fait à Paris, le 6 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT DU 26 MARS 2018
À L'ANNEXE DU 10 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1850732M
IDCC : 2264

Entre :

SYNERPA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002 :

- à compter du 1^{er} janvier 2018, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 210 ne pourra être inférieur à 1 498,47 € brut pour un temps plein ;
- à compter du 1^{er} janvier 2018, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 211 ne pourra être inférieur à 1 498,47 € brut pour un temps plein.

Article 2

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, au 1^{er} mai 2018 :

- le coefficient 210 est supprimé et remplacé par le coefficient 212 ;
- le coefficient 211 est supprimé et remplacé par le coefficient 213 ;
- le coefficient intermédiaire 213 est supprimé et remplacé par le coefficient 214 ;
- le coefficient 214 est supprimé et remplacé par le coefficient 215.

Article 3

En application de l'article 73.2 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002, la valeur du point est portée à 7,08, à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 4

Le présent avenant s'appliquera dès le 1^{er} mai 2018 aux établissements adhérents du SYNERPA.

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension pour les autres établissements.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 24 AVRIL 2018
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2000 RELATIF À LA RÉDUCTION
ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
(FORFAIT ANNUEL EN JOURS)

NOR : ASET1850755M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000 relatives aux conventions de forfait annuel en jours, telles que révisées par l'avenant en date du 27 juin 2016.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant a pour objet de réviser :

- les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000 relatif aux caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait annuel en jours, telles que modifiées par le préambule de l'avenant du 27 juin 2016 ;
- les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000 relatif aux salariés concernés par des conventions individuelles de forfait annuel en jours, telles que modifiées par l'article 1^{er} de l'avenant du 27 juin 2016.

Article 1^{er}

Caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait annuel en jours

Le préambule de l'avenant du 27 juin 2016 est révisé comme suit :

« PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000, relatifs aux conventions de forfait annuel en jours.

Le présent avenant a pour objet la fixation de nouvelles dispositions conventionnelles d'accès direct en matière "de forfaits jours". À défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, le forfait jour peut être mis en œuvre dans les entreprises de la branche dans les conditions définies dans le présent avenant.

Cet avenant a pour objet de satisfaire aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail telles qu'appliquées par les juridictions nationales.

Il prévoit à cet égard un ensemble cohérent de mesures, tant en ce qui concerne le temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des parties prenantes.

Il est rappelé que la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jour requiert l'accord écrit du salarié et fait impérativement l'objet d'un accord signé par les parties (contrat de travail ou avenant au contrat).

Le refus du salarié de signer cette convention ne remet pas en cause le contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

L'accord signé par les parties dans le cadre de la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jour contiendra les principales caractéristiques suivantes :

- la nature des fonctions exercées par le salarié justifiant le recours à une convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- le nombre de jours de travail compris dans le forfait, conformément à la période de référence prévue à l'article 2.1 et dans la limite du nombre de jours fixé en application de l'article 2.2 de l'avenant du 27 juin 2016 ;
- la période de référence du décompte telle que prévue à l'article 2.1 de l'avenant du 27 juin 2016 ;
- le rappel des garanties prévues à l'article 4.1 de l'avenant du 27 juin 2016 concernant le respect des durées minimales quotidiennes et hebdomadaires de repos ;
- les modalités de contrôle des jours travaillés prévues à l'article 5 de l'avenant du 27 juin 2016 ;
- les modalités de prise des jours de repos prévues à l'article 6 de l'avenant du 27 juin 2016 ;
- la rémunération forfaitaire versée au salarié bénéficiaire prévue à l'article 3 de l'avenant du 27 juin 2016. »

Article 2

Salariés concernés

L'article 1^{er} de l'avenant du 27 juin 2016 est révisé comme suit :

« Sont éligibles et sont donc susceptibles de pouvoir conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il est précisé qu'est autonome le salarié cadre relevant d'une part, des coefficients C13 à C20 tels que fixés par la convention collective et qui d'autre part, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Sont donc éligibles à la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jour :

- les cadres exerçant des fonctions itinérantes (à titre d'exemple les commerciaux et techniciens cadres itinérants etc.), ou des fonctions en relation avec la clientèle en avant-vente ou en après-vente (à titre d'exemple les chefs de produits, cadres commerciaux, chefs de mission etc.) ; ou des fonctions supports (à titre d'exemple assistante de direction, chefs comptables, responsables juridiques ou réglementaires, directeur administratif et financier etc.), des fonctions techniques ou des fonctions hiérarchiques.
- qui relèvent des coefficients C13 à C20 de la grille de classification de la convention collective.

Ces conditions sont cumulatives. »

Article 3

Portée de l'avenant

Le présent avenant emporte révision des dispositions du préambule et de l'article 1^{er} de l'avenant du 27 juin 2016.

Les autres dispositions de l'avenant sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 4

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 6

Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter du lendemain de son dépôt auprès de services compétents du ministère du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

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

AVENANT N° 2 DU 5 AVRIL 2018

RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1850739M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont signé le 22 juin 2009, un accord sur les dispositifs d'épargne salariale visant à faciliter la mise en œuvre du dispositif de participation, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a incité les branches professionnelles à négocier un accord d'intéressement pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats, aux performances et à l'expansion de l'entreprise.

Facultatif, ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Les éléments sur lesquels repose le calcul de la prime d'intéressement doivent présenter un caractère variable et aléatoire, être quantifiables et vérifiables.

L'intéressement repose donc sur l'aléa économique de l'entreprise.

Dans la mesure où l'accord d'intéressement doit comporter un caractère aléatoire, les clauses spécifiques ne peuvent être retenues au niveau de la branche mais doivent être précisées au niveau de l'entreprise par un accord définissant entre autres :

- les critères de performance ou de résultats à atteindre ;
- les raisons pour lesquelles ces critères ont été retenus ;
- la formule de calcul ;
- le champ d'application de l'accord et les bénéficiaires ;
- les modalités de répartition entre les bénéficiaires ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'information du salarié et d'affectation des droits dans un plan d'épargne salariale le cas échéant ;
- les modalités d'information du personnel et de vérification des conditions d'application des clauses de l'accord ;
- les procédures pour régler les différends liés à l'application de l'accord ;
- la période pour laquelle il est conclu.

Le présent avenant a pour objectif pédagogique d'accompagner les entreprises à la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement.

Il rappelle les principales clauses devant obligatoirement figurer dans l'accord d'entreprise et constitue une base à partir de laquelle l'entreprise peut s'inspirer pour établir son propre accord.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

L'intéressement est régi par les titres I et IV du livre III de la III^e partie (législative et réglementaire) du code du travail, et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant.

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires, en application de l'accord d'intéressement, ne constituent pas un élément de salaire ni un revenu professionnel pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

Rappel du régime fiscal et social de l'intéressement :

Sous réserve du respect des plafonds individuels et collectifs, des modalités de calcul, de répartition et d'attribution des droits, les sommes distribuées au titre de l'intéressement reçoivent le traitement fiscal et social suivant :

- exonération de cotisations de sécurité sociale ainsi que de toutes les cotisations dont l'assiette est identique à celle des cotisations de sécurité sociale assujettissement à la contribution spécifique dite « forfait social » redevable par l'entreprise conformément à l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale dont le taux est de 20 % depuis le 1^{er} janvier 2012 ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce forfait social est réduit à 8 % pendant une période de 6 ans, pour tout nouvel accord d'intéressement ou si un accord n'a pas été conclu dans les 5 ans précédant la date d'effet du nouvel accord (loi n° 2015-990 du 6 août 2015) ;

- pour l'entreprise, l'intéressement constitue une charge déductible pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou les revenus ;
- pour le salarié, les sommes attribuées au titre de l'intéressement sont soumises à l'impôt sur le revenu sauf en cas d'affectation sur un plan d'épargne salariale.

Rappel des modalités de mise en place de l'intéressement

L'accord d'intéressement peut être conclu entre l'entreprise et :

- les représentants du personnel au sein du comité social et économique (ou du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel) statuant à la majorité, selon un procès-verbal qui doit être annexé à l'accord, représenté par Monsieur/Madame XXX en vertu du mandat dont il/elle dispose ;

Ou

- à la suite de la ratification à la majorité des 2/3 de son personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur ;

Ou

- le mandataire syndical, Monsieur/Madame XXX représentant la XXX en vertu du mandat dont il dispose.

Cet accord a lieu dans le cadre du titre I du livre III de la 3^e partie du code du travail qui définit les modalités de conclusion propres à l'épargne salariale ;

Ou

- les délégués des organisations syndicales représentatives, habilitées au sein de l'entreprise à négocier un accord collectif selon le droit commun de la négociation collective.

Cet accord est conclu dans le cadre des dispositions du droit de la négociation collective, c'est-à-dire selon les règles du titre III du livre II de la 2^e partie du code du travail.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018)

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité de l'accord est ainsi subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires (au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants).

Elle est également subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. Ladite opposition doit être exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

(À compter du 1^{er} mai 2018)

Les règles prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail s'appliqueront.

(Dans tous les cas, s'il existe un CSE, un comité d'entreprise ou une délégation unique du personnel)

Le projet d'accord d'intéressement a été soumis pour avis le.../.../.... au comité social et économique, au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel.

(15 jours au moins avant la signature de l'accord)

Nota : Pour pouvoir mettre en place un accord d'intéressement l'entreprise doit avoir satisfait aux obligations en matière de représentation du personnel si les effectifs ont atteint les seuils fixés par la loi.

Article 1^{er}

Calcul de l'intéressement

1.1. Périodicité de calcul de l'intéressement

L'entreprise choisie une périodicité selon laquelle l'intéressement sera calculé.

La périodicité peut être :

- annuelle, sur la base des résultats de l'exercice ;
- semestrielle, sur la base des résultats du semestre ;
- de 4 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 4 mois ;
- de 3 mois, sur la base des résultats constatés à chaque fin de période de 3 mois.

1.2. Formule de calcul de l'intéressement

Pour prétendre aux exonérations prévues, l'intéressement doit présenter un caractère aléatoire.

La formule de calcul de l'intéressement peut être liée, selon le choix de l'entreprise :

- aux résultats de l'entreprise ;

et/ou

- aux performances de l'entreprise ;

Il y a lieu de préciser dans l'accord d'intéressement les règles constantes qui seront prises en compte durant sa période d'application.

1.3. Éléments de calcul de l'intéressement

L'entreprise précise dans l'accord les éléments de calcul retenus et la formule à partir de laquelle sera calculé le montant d'intéressement.

Exemples d'éléments pour un accord lié aux résultats de l'entreprise :

- bénéfice fiscal (ligne HN de la liasse fiscale DGFIP n° 2053) ;
- bénéfice comptable (ligne GW de la liasse fiscale DGFIP n° 2052) ;
- bénéfice d'exploitation (ligne GG de la liasse fiscale DGFIP n° 2052) ;
- ...

Exemples d'éléments pour un accord lié aux performances :

- atteinte d'objectifs ;
- critères d'amélioration de la productivité ;
- ...

Dans tous les cas, l'intéressement doit être déterminé à partir d'éléments quantifiables et vérifiables. Il doit être collectif, variable et aléatoire (à titre d'exemple, une formule de calcul basée sur un pourcentage du chiffre d'affaires n'est pas aléatoire puisqu'il garantit de fait un versement d'intéressement). Par contre, il a toujours été admis que la formule de calcul puisse reposer, par exemple, sur une augmentation du chiffre d'affaires. Ainsi les critères :

- doivent traduire une progression pour l'entreprise ;
- doivent permettre de mesurer cette évolution par rapport à une période précédente ;
- ne peuvent être personnalisés ni aboutir à une individualisation des objectifs ou des résultats ;
- ne peuvent relever d'une appréciation personnelle portée sur le salarié, son comportement ou son travail individuel.

Nota : l'accord peut fixer des seuils de déclenchement (minimum à atteindre en dessous duquel l'intéressement n'est pas déclenché), et/ou des paliers.

Une fois les éléments définis, l'accord détermine obligatoirement la formule de calcul dont la détermination ne doit pas être laissée à la discrétion de l'employeur.

Nota : la formule de calcul doit définir de façon exhaustive les objectifs à atteindre pour déclencher le versement de la prime collective ainsi que le montant de la prime collective (masse globale d'intéressement) qui en résulte.

Article 2

Bénéficiaires

L'entreprise définit les bénéficiaires de l'accord d'intéressement.

Tous les salariés doivent bénéficier de l'accord d'intéressement ; il est admise une condition d'ancienneté qui ne doit pas dépasser 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

La résiliation du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause (même pour faute lourde), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage entreprise, la durée de ce dernier est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté (art. L. 1221-24 du code du travail) sous réserve du respect de l'une des deux conditions suivantes :

- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs si le stage ne s'est pas déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire ;
- la durée du stage entreprise est supérieure ou égale à 2 mois consécutifs ou non, si le stage s'est déroulé au cours d'une même année scolaire ou universitaire.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants (art. L. 612-8 et suivants du code de l'éducation), et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Dès lors que l'ancienneté exigée par l'accord est atteinte, le salarié a vocation à bénéficier de l'intéressement sur la totalité de son appartenance juridique à l'entreprise au cours de l'exercice de référence, sans que puisse être déduite la période d'acquisition de l'ancienneté.

Les mandataires sociaux bénéficiant par ailleurs d'un contrat de travail, reconnu comme tel au sens de la loi et de la jurisprudence, bénéficieront de l'intéressement. Dans ce cas, l'intéressement du bénéficiaire sera calculé sur la base des rémunérations afférentes au seul contrat de travail.

Option relative aux mandataires sociaux sans contrat de travail pour les entreprises de 1 à 250 salariés (l'accord doit le prévoir expressément) :

Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés peuvent bénéficier de l'accord d'intéressement, sous réserve que le présent accord le prévoit et de justifier de l'ancienneté prévue le cas échéant.

Article 3

Modalités de répartition des droits entre les bénéficiaires

3.1. Règles de répartition des droits

Selon le choix de l'entreprise, la répartition du montant de l'intéressement entre les bénéficiaires peut être effectuée de la façon suivante :

- uniformément entre tous les bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

Nota : ainsi, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié présent toute l'année. Dans les faits, ce type de répartition est très rarement retenu par les partenaires sociaux.

- Proportionnellement aux salaires perçus au cours de l'exercice.

Dans ce cas, le salaire retenu doit être défini dans l'accord.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts perçus, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

Le cas échéant, pour les chefs d'entreprise et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux non-salariés, la répartition proportionnelle aux salaires prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'option pour une répartition proportionnelle au salaire, le conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) du chef d'entreprise, qui de par son statut ne perçoit pas de rémunération, ne pourra pas bénéficier de l'intéressement.

Concernant les salariés en congé de maternité ou d'adoption, ou absents consécutivement à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salaire à prendre en compte est celui correspondant à leur rémunération habituelle.

- Proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence du collaborateur est calculée en fonction de sa présence dans les effectifs au cours de l'exercice, à savoir de son temps de travail contractuel (salarié à temps plein, à temps partiel...), déduction faite de ses absences éventuelles autres que les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail.

Les heures supplémentaires et/ou complémentaires ne rentrent donc pas nécessairement en compte dans le calcul.

Aux périodes de travail effectif s'ajoutent les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandat de représentation du personnel).

L'article L. 3324-6 du code du travail assimile à une période de présence les périodes visées aux articles L. 1225-17, L. 1225-37 et L. 1226-7 du code du travail, c'est-à-dire le congé de maternité ou d'adoption, ainsi que les absences consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- Par combinaison de 2 ou 3 de ces critères de répartition.

Dans ce cas, chaque critère retenu doit s'appliquer à une sous-masse distincte, c'est-à-dire que l'enveloppe globale calculée pour l'intéressement doit être divisée en autant de sous-enveloppes qu'il y a de critères de répartition retenus.

Exemple de rédaction :

- à concurrence de % de façon uniforme ;
- à concurrence de % proportionnellement aux salaires ;
- à concurrence de % proportionnellement à la durée de présence.

3.2. Plafonnement global des droits

Le montant global des primes distribuées ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application de l'accord. Il s'agit donc des salaires bruts versés, au cours de l'exercice au titre duquel est calculé l'intéressement, à l'ensemble du personnel inscrit à l'effectif de l'entreprise et non des salaires perçus par les seuls bénéficiaires de l'intéressement (le salaire brut est déterminé par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale),

et le cas échéant de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel, du chef d'entreprise et/ou des mandataires sociaux, imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, il convient d'ajouter aux salaires bruts versés, les indemnités de congés payés versées par la caisse.

3.3. Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptible d'être attribué à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des plafonds mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné. Aussi, si l'entreprise décide du versement d'un montant supérieur, le montant excédant ledit plafond perd sa qualité d'intéressement et la fraction excédentaire sera réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, le plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Article 4

Modalités d'attribution des droits

4.1. Date de versement des primes

Les primes d'intéressement doivent être versées au bénéficiaire au plus tard :

- intéressement annuel : avant le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice ;
- intéressement infra-annuel : avant le dernier jour du 2^e mois suivant la fin de la période de calcul de l'intéressement.

Toutes les sommes versées aux bénéficiaires au titre de l'accord d'intéressement au-delà du délai indiqué dans l'accord produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) publié par le ministre chargé de l'économie. Ces intérêts de retard à la charge de l'entreprise sont versés en même temps que le principal.

4.2. Notification des versements

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une information distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
- les modalités d'affectation par défaut à un plan d'épargne salariale s'il existe ;
- les délais à partir desquels les sommes investies sur un plan d'épargne salariale peuvent être disponibles.

Cette information comporte en annexe une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles qu'elles résultent de l'accord.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

4.3. Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Si un bénéficiaire en droit de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer et de répartir les droits dont il est titulaire, celle-ci doit lui demander l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits. L'entreprise devra lui adresser l'information et la note mentionnée ci-dessus, elle devra également lui demander de l'informer de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque le bénéficiaire ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Passé ce délai, ces sommes sont remises par l'entreprise à la caisse des dépôts et consignation, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription légale (30 ans).

4.4. Supplément d'intéressement

Nota : depuis la loi DPAS précitée, l'article L. 3314-10 du code du travail autorise le versement de suppléments d'intéressement qui s'ajoutent aux primes versées en application d'un accord d'intéressement. L'objectif de cette disposition est de permettre à une entreprise d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées à ce titre aux salariés lorsque les profits constatés sur l'année le lui permettent.

Si l'intéressement se déclenche au titre d'une année déterminée, le conseil d'administration, ou le directoire (le chef d'entreprise dans une entreprise dépourvue de conseil d'administration ou de directoire), a la faculté de décider de distribuer au cours de la même année, en plus de montant de base, un supplément d'intéressement collectif au titre de l'exercice clôt, dans le respect des plafonds individuels et collectifs. Si la formule de calcul de l'intéressement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être attribué.

Ce supplément s'applique aux mêmes bénéficiaires que l'accord, et il est réparti selon les mêmes modalités que celles prévues à l'accord.

Il bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'intéressement de base.

Article 5

Choix d'utilisation des droits par les bénéficiaires

Lors de chaque attribution nouvelle d'intéressement, chaque bénéficiaire a la possibilité d'opter dans les 15 jours suivants l'attribution de sa prime d'intéressement, pour :

- soit l'affectation de tout ou partie de sa prime sur un plan d'épargne salariale de l'entreprise s'il existe dans l'entreprise : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu.

Le bénéficiaire qui choisit de verser sa prime sur un plan d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise peut l'affecter [Selon le(s) dispositif(s) proposé(s) par l'entreprise] :

- sur le plan d'épargne entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), selon les modalités d'investissement précisées dans le règlement du plan ;
- sur le plan d'épargne d'entreprise (PEE)/plan d'épargne interentreprises (PEI), et/ou sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)/plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) selon les modalités d'investissement précisées dans les règlements des plans.
- soit la perception immédiate de tout ou partie de sa prime : les sommes étant alors exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de versement.

En l'absence de demande expresse de perception immédiate dans le délai de 15 jours précité ou en absence de choix d'affectation, les sommes sont automatiquement affectées en totalité dans le plan d'épargne entreprise selon le règlement de ce dernier – lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise. À défaut de précision, le salarié est réputé adhérer à la formule de placement la plus sécuritaire proposée au sein du plan d'épargne entreprise.

Article 6

Suivi de l'application de l'accord

Selon les modalités retenues de mise en place, les conditions d'application de l'accord d'intéressement sont suivies par :

- le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel ou la commission spécialisée créée par le comité social et économique ou comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel pour le suivi de l'accord ;
- à défaut, les délégués du personnel ;
- à défaut, la commission créée pour le suivi de l'accord, constituée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et dont l'accord établit la liste nominative.

L'accord précise une date avant laquelle l'entreprise communique les documents nécessaires au contrôle du calcul de l'intéressement et au contrôle du respect des modalités de sa répartition.

L'entité de contrôle doit être régulièrement informée de l'évolution prévue des éléments retenus pour la détermination du montant de l'intéressement.

Il convient de déterminer dans l'accord les modalités et périodicités de communication adaptées à l'entreprise et aux éléments retenus pour le calcul de l'intéressement.

Enfin, cette entité peut demander aux représentants de la direction des explications complémentaires sur l'application de l'accord, formuler tout avis et présenter toute suggestion à ce sujet.

Les résultats annuels du système d'intéressement sont arrêtés par la direction après avoir été communiqués à l'entité de contrôle.

Article 7

Information des bénéficiaires

7.1. Information individuelle

L'accord doit faire l'objet d'une note d'information reprenant le texte même de l'accord, remise à tous les salariés de l'entreprise et à chaque nouvel embauché.

7.2. Information collective

L'accord pourra être porté à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur les emplacements réservés à cet effet dans l'entreprise.

7.3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs de l'entreprise reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

7.4. Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits d'intéressement quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

Article 8

Contestations. – Règlement des litiges

Les différends et litiges pouvant survenir à l'occasion de l'application de l'accord doivent se régler, si possible, à l'amiable entre les parties signataires, chaque partie pouvant faire appel à un expert de son choix. À défaut de règlement amiable, le litige pourra être porté devant la juridiction compétente.

Article 9

Durée de l'accord

L'accord précise les dates de début et fin de l'exercice social de l'entreprise.

L'accord est conclu pour une période de 3 ans.

(Jusqu'au 1^{er} mai 2018 dans le cas d'un accord signé avec les délégués syndicaux.)

Le présent accord d'entreprise s'appliquera dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition – dans un délai de 8 jours suivant la notification de l'accord – de la part d'un ou plusieurs syndicats représentatifs, ayant recueilli ensemble au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 10

Renouvellement de l'accord

Au choix de l'entreprise :

- à l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du dispositif dans les mêmes conditions ou dans des conditions différentes. Le nouvel accord devra faire l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- à l'issue de la période de 3 ans d'application de l'accord, ce dernier sera renouvelé par tacite reconduction pour une nouvelle période de 3 ans, sauf si dans les 3 mois précédant la date d'échéance de l'accord, l'employeur, le délégué syndical, le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou un salarié mandaté demande la renégociation de cet accord.

Nota : en vertu de la loi du 6 août 2015, la majorité des 2/3 du personnel peut demander la renégociation de l'accord.

Cette demande de renégociation se fera par courrier adressé par la partie demanderesse aux signataires de l'accord d'origine.

La reconduction tacite est notifiée par l'entreprise à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dans les mêmes conditions de délais et de dépôt que l'accord initial.

Article 11

Dénonciation et modification de l'accord

L'accord d'intéressement ne pourra être dénoncé ou modifié que par l'ensemble des parties signataires. Toutefois la dénonciation unilatérale est autorisée en cas de renégociation de l'accord suite aux observations formulées par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Toute dénonciation devra être notifiée, dans un délai de 15 jours, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dépositaire de l'accord initial.

L'accord pourra être révisé pendant sa période d'application par accord entre les parties au cas où ses modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration. Dans ce cas, un avenant sera conclu par l'ensemble des parties signataires de l'accord, dans les mêmes formes que sa conclusion.

Pour être applicable à l'exercice en cours, la signature d'un avenant modifiant la formule de calcul ne peut intervenir, au plus tard, que dans les 6 premiers mois de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet, ou avant l'expiration de la 1^{re} moitié de la 1^{re} période de calcul.

Cet avenant devra être déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu de sa conclusion dans les mêmes conditions que l'accord initial.

Article 12

Conclusion et dépôt de l'accord

Pour bénéficier des exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement, l'accord doit être conclu avant le 1^{er} jour de la 2^e moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet et déposé dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

L'accord et ses annexes sont déposés par l'entreprise en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties (envoi en recommandé AR) et une version sur support électronique auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du lieu où il est établi. Un exemplaire conforme aux dispositions du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs sera également transmis à la DIRECCTE.

En outre, lorsqu'il est conclu avec des organisations syndicales, l'accord doit également faire l'objet d'un dépôt auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13

Annexes

Doivent être annexés à l'accord d'intéressement, selon les modalités de conclusions retenues et les dispositifs d'épargne salariale en place dans l'entreprise :

- le règlement du PEE ;
- le règlement du PEI ;
- le règlement du PERCO ;
- le règlement du PERCOI.

Signature de l'accord avec le comité social et économique, le comité d'entreprise ou la délégation unique du personnel :

- joindre le procès-verbal de la séance du comité social et économique, du comité d'entreprise ou de délégation unique du personnel ayant entériné l'accord à la majorité des membres salariés titulaires ou suppléants remplaçant un titulaire présents lors de la réunion.

Signature de l'accord avec le(s) délégué(s) syndical (aux) dans l'entreprise :

- joindre les justificatifs de l'habilitation des signataires.

Signature de l'accord par ratification à la majorité des 2/3 des salariés :

- joindre les constats de la ratification :
 - liste d'émargement des salariés (liste nominative de l'ensemble du personnel) ;
 - procès-verbal de consultation des salariés ;
- instances représentatives :
 - comité social et économique, comité d'entreprise ou délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans l'entreprise ;
 - Joindre l'attestation de la demande de ratification des salariés formulée conjointement par le chef d'entreprise et le comité social et économique, le comité d'entreprise, la délégation unique du personnel ou au moins un des délégués syndicaux ;
 - absence de comité social et économique, de comité d'entreprise, de délégation unique du personnel ou de délégué(s) d'organisation(s) syndicale(s) représentatives dans l'entreprise ;

Joindre une attestation du chef d'entreprise indiquant qu'il n'a été saisi d'aucune désignation de délégué syndical et pour les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprises un procès-verbal de carence datant de moins de 2 ans.

- Signature de l'accord avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative ;
- joindre le mandat de l'organisation syndicale.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 2 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
AU 1^{ER} JUIN 2018
NOR : ASET1850764M
IDCC : 112

Entre :

FNIL ;

Coop de France métiers du lait,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017),

il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

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

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juin 2018, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 1, échelon 2 : + 18 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 2, échelon 1, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/ employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
2		1 576,65	
3		1 588,06	
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
8	1	1 943,00	
	2	2 047,64	
	3	2 197,27	
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	–	3 034,32
	11	–	3 662,11

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Cadres	12	–	4 185,28

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1, échelon 1 au niveau 3, échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 3, échelon 2 au niveau 5, échelon 2 : + 250 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 5, échelon 3, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	–	41 331,05
	11	–	49 701,90
	12	–	58 537,68

Article 3

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

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6, échelon 1 : + 290 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6, échelon 2 au niveau 7, échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7, échelon 2 au niveau 8, échelon 1 : + 340 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 8, échelon 2, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	–	46 174,54
	11	–	55 407,38

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Cadres	12	–	64 660,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En conséquence des dispositions qui précèdent :

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN n° 7004]) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018 ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière est augmenté au 1^{er} juin 2018 de + 1,2 % (avenant n° 3 – annexe 1 *quater* de la CCN IL).

Article 6

Demande d'extension

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

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

AVENANT N° 48 A L'ANNEXE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} juin 2018, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/ employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
Cadres	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	–	3 034,32
	11	–	3 662,11
	12	–	4 185,28

ANNEXE I BIS

AVENANT N° 36 À L'ANNEXE I BIS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE PRÉVUE PAR L'ARTICLE 6.3
DES DISPOSITIONS COMMUNES, AU 1^{ER} JUIN 2018

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/ employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	–	41 331,05
	11	–	49 701,90
	12	–	58 537,68

ANNEXE I *TER*

AVENANT N° 21 À L'ANNEXE I *TER* DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'INDUSTRIE LAITIÈRE

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	–	46 174,54
	11	–	55 407,38
	12	–	64 660,64

AVENANT N° 3 A L'ANNEXE I *QUATER*

Prime d'ancienneté de la convention collective nationale de l'industrie laitière

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles applicable au 1^{er} juin 2018 pour un travail à temps complet.

(En euros.)

OUVRIER EMPLOYÉ, AM et technicien	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Niveau					
1	34,91	69,82	104,73	139,63	174,54
2	35,94	71,87	106,78	142,71	177,62
3	36,96	72,90	109,86	145,80	182,76
4	37,99	75,98	113,97	151,96	189,94
5	40,04	80,08	120,13	160,17	200,21
6	43,12	86,24	129,37	172,49	215,61
7	48,26	96,51	143,74	193,02	240,25
8	55,44	109,86	164,28	218,69	273,11

CADRE	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS et plus
Niveau									
9	60,58	90,35	121,15	151,96	182,76	213,56	244,36	275,16	305,96
10	85,22	127,31	170,44	212,53	255,65	297,75	340,87	382,97	426,09
11	101,65	152,98	204,32	255,65	306,99	357,30	408,64	459,97	511,31
12	119,10	178,65	238,20	297,75	357,30	416,85	476,40	535,95	596,53

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 26 MARS 2018
RELATIF À LA PROROGATION DES MANDATS DES MEMBRES
DU COMITÉ INTERENTREPRISES DE LA BOURSE (CIE BOURSE)

NOR : ASET1850740M
IDCC : 2931

Entre :
AMAFI,
D'une part, et
CFDT Bourse ;
CFTC marchés financiers,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 21 de la convention collective des activités de marchés financiers (CCNM) prévoit la constitution d'un comité interentreprises (CIE) assurant la gestion des œuvres sociales et culturelles commune de la branche. Il est administré par une assemblée plénière constituée d'une part de représentants syndicaux désignés par les organisations de branche et, d'autre part, par des personnes élues au second degré à partir des élus des entreprises adhérentes.

Conformément à l'article 17 du protocole d'accord préélectoral signé le 14 mai 2014, les élections pour le renouvellement des membres de l'assemblée plénière du CIE Bourse devaient être organisées en septembre 2018.

Or, la refonte des institutions de représentation du personnel avec la création du comité social et économique par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, implique une évolution majeure dans la base électorale du CIE, dont les élections sont au 2^d degré. La période pour que les entreprises se mettent en conformité courant jusqu'à fin 2019, il importe d'attendre afin d'avoir une base stabilisée permettant d'établir les listes d'électeurs et d'éligibles pour le CIE Bourse.

Article 1^{er}

Prorogation des mandats des membres du CIE Bourse

Il est décidé de proroger les mandats des élus et des désignés de l'assemblée plénière du CIE Bourse afin d'éviter son affaiblissement par un manque de stabilité de ses bases électorales.

La prorogation des mandats s'étend jusqu'au 30 septembre 2019.

Article 2

Application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa signature par les organisations syndicales représentatives dans la branche conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1967. – INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)
(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)
(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,
Journal officiel du 5 juillet 1997)

AVENANT DU 18 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES (RMH, RAEG) ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850751M
IDCC : 1967

Entre :
UIMM Alsace,
D'une part, et
UD FO Bas-Rhin ;
CFE-CGC métallurgie Bas-Rhin ;
CFTC métallurgie Bas-Rhin ;
CFDT métallurgie Bas-Rhin,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

On peut constater que le contexte économique a évolué favorablement pour l'ensemble des entreprises. Malgré tout, quelques entreprises en difficulté doivent nous inciter à une certaine prudence.

D'autre part, les revendications émises par les partenaires sociaux, en phase avec la situation économique, ont permis de mener cette négociation dans un climat de confiance et de sérénité et d'aboutir à la signature de cet accord.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Article 1.1.

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,19 € à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 1.2.

Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit prévue à l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin est fixée à 6,26 €, à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018.

RAEG en euros – 35 heures

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	2018
I	1	140	18 371
	2	145	18 505
	3	155	18 874
II	1	170	19 284
	2	180	19 731
	3	190	20 362
III	1	215	21 147
	2	225	21 924
	3	240	22 692
IV	1	255	23 234
	2	270	23 834
	3	285	25 369
V	1	305	27 613
	2	335	29 957
	3	365	32 363
		395	34 888

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Prime de congé annuel

À compter du 1^{er} janvier 2018, la valeur de la prime de congés annuels dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin – clauses communes est fixée à 390 €.

Article 4

Égalité femmes/hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la branche de la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie -www.observatoire-metallurgie.fr.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 5

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail – ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 6

Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 7

Application des dispositions du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la Métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 18 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)
(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)
(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

ACCORD DU 30 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850759M
IDCC : 1627

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT Clermont-Riom-Issoire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de 5,02 €, appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif, et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 2

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, et les agents de maîtrise d'atelier, d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} avril 2018.

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.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-11 bis)
(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

**ACCORD DU 30 MARS 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : ASET1850758M

IDCC : 1627

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT Clermont-Riom-Issoire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

NIVEAU	COEFFICIENT	POUR UN HORAIRE DE 151,67 HEURES
I	140	17 981
	145	18 028
	155	18 091
II	170	18 215
	180	18 312
	190	18 426
III	215	18 848
	225	19 499
	240	20 549
IV	255	21 543
	270	22 648
	285	23 875
V	305	25 612
	335	27 995
	365	30 854
	395	33 042

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 salariées visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 2

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 30 mars 2018

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)*

**ACCORD DU 15 MAI 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850749M
IDCC : 1628

Entre :

UIMM 79,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2018 s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 987
145	18 078
155	18 128
170	18 249
180	18 267
190	18 452
215	18 862
225	19 169
240	19 677
255	20 807
270	21 844
285	22 982
305	24 394
335	26 544
365	28 905
395	31 504

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2018.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,35 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} juillet 2018.

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

Article 6

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

Article 7

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 dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

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

Fait à Niort, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 5 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850756M
IDCC : 1353

Entre :
UIMM Périgord,
D'une part, et
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFDT métallurgie,
D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 6 mars 2017.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant mensuel à la convention collective des Industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011 de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Mise en œuvre

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 3

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

Article 4

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 5 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux effectifs garantis annuels

Année 2018

Barème sur la base de 151,67 heures établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TG 2018
I	1	140	18 011
	2	145	18 095
	3	155	18 162
II	1 (P1)	170	18 352
	2	180	18 485
	3 (P2)	190	18 617
III	1 (P3)	215	18 740
	2	225	18 882
	3	240	19 182
IV	1	255	19 688
	2	270	20 210
	3	285	21 347
V	1	305	22 904
	2	335	24 301
	3	365	26 411
		395	29 154

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)
(Étendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 5 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850757M
IDCC : 1353

Entre :

UIMM Périgord,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT métallurgie,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants mensuels de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

– 4,85 € à compter du 1^{er} janvier 2018

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

3 % après 3 ans d'ancienneté

4 % après 4 ans

5 % après 5 ans

6 % après 6 ans

7 % après 7 ans

8 % après 8 ans

9 % après 9 ans

10 % après 10 ans

11 % après 11 ans

12 % après 12 ans

13 % après 13 ans

14 % après 14 ans

15 % après 15 ans

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

Article 5

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 5 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)
(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 MAI 2018
RELATIF À LA RAEG, AU BRG, À LA PRIME DE VACANCES ET AUX IPD

NOR : ASET1850748M
IDCC : 714

Entre :

UIMM Lorraine,

D'une part, et

CFTC métaux Moselle ;

FO métaux Moselle ;

CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

CFDT Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 2

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2018 :

(En euros.)

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENTS	RAEG Base 35 heures
V	3	395	34 147
	2	365	31 168
	1	335	28 765
	1	305	25 787
IV	3	285	24 098
	2	270	22 514
	1	255	21 697
III	3	240	20 322
	2	225	19 347
	1	215	18 644
II	3	190	18 137
	2	180	18 097
	1	170	18 075
I	3	155	18 072
	2	145	18 051
	1	140	18 030

Article 3

Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,93 € à partir du 1^{er} juin 2018. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations

ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

3.3. Les organisations syndicales rappellent leur attachement à la valeur du point étant donné ses conséquences sur l'évolution du montant de la prime d'ancienneté. À ce titre, ils demandent qu'à l'occasion de la négociation paritaire sur les salaires minimaux dans le cadre la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, pour l'année 2019, ce point fasse l'objet d'une attention particulière.

Article 4

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 630 € en 2018 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 21,00 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5

Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4 – annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue, au 1^{er} juin 2018, à 10,70 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est maintenue, au 1^{er} juin 2018, à 6,75 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue, au 1^{er} juin 2018, à 0,23 €.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8

Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À

la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Article 12

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Metz, le 4 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Var)
(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

AVENANT DU 26 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES (TEG ET RMH) POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850750M
IDCC : 965

Entre :

UIMM Alpes-Méditerranée,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2018

En application de l'article 16 b) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2018, des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 b) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1er juillet 2018

En application de l'article 16 a) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 a) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,54 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2018.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,56 % d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

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

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Toulon, le 26 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis année 2018

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 078
	145	18 093
	155	18 105
Niveau 2	170	18 114
	180	18 130
	190	18 229
Niveau 3	215	18 276
	225	18 320
	240	18 725
Niveau 4	255	19 414
	270	20 558
	285	21 699
Niveau 5	305	22 995
	335	25 260
	365	27 520
	395	29 782

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2018

Valeur du point : 4,54 €

(En euros.)

		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	667,38	635,60	
	145	691,22	658,30	
	155	738,89	703,70	
Niveau 2	170	810,39	771,80	
	180		817,20	
	190	905,73	862,60	
Niveau 3	215	1 024,91	976,10	1 044,43
	225		1 021,50	
	240	1 144,08	1 089,60	1 165,87

		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
Niveau 4	255	1 215,59	1 157,70	1 238,74
	270	1 287,09	1 225,80	
	285	1 358,60	1 293,90	1 384,47
Niveau 5	305		1 384,70	1 481,63
	335		1 520,90	1 627,36
	365		1 657,10	1 773,10
	395		1 793,30	1 918,83

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

AVENANT DU 18 MAI 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JUILLET 2018
ET À LA GARANTIE DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE (2018)

NOR : ASET1850767M
IDCC : 920

Entre :
UIMM Vienne,
D'une part, et

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,22 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2018.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

(En euros.)

COEFFICIENTS	RÉMUNÉRATION
140	17 986
145	18 035
155	18 090
170	18 236
180	18 430
190	18 657
215	18 899
225	19 136
240	19 450
255	19 838
270	20 600
285	21 548
305	23 013
335	25 204
365	27 824
395	30 269

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 18 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3105. – RÉGIES DE QUARTIER
(2 avril 2012)

AVENANT DU 7 MARS 2018
MODIFIANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850760M
IDCC : 3105

Entre :

SERQ,

D'une part, et

FNAS CGT-FO ;

FNOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

D'importantes questions relatives à l'interprétation des dispositions actuelles de la convention collective des régies de quartier sont remontées par les adhérents.

Par ailleurs, de récentes évolutions législatives rendent certaines dispositions de la convention collective inapplicables.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et le syndicat représentatif employeur ont décidé d'ouvrir des négociations relatives à la réécriture de certaines dispositions floues ou qui paraissent susceptibles d'interprétation afin de permettre une application plus juste des dispositions prévues.

À cet effet, plusieurs réunions de négociations ont eu lieu.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.1, alinéa 7, concernant la section syndicale

« Chaque syndicat de salariés peut décider de constituer au sein de la structure une section syndicale conformément au seuil fixé par la loi, à savoir à partir de deux salariés, et, ce afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux des salariés ».

Article 2

Modification de l'article 2.2.a relatif aux heures de délégation du délégué syndical

Dans les « Régies », chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical dès lors qu'il y a plus de 10 salariés.

Les heures prises pour l'exercice des mandats syndicaux sont considérées comme temps de travail dans la limite du crédit d'heures sous-mentionné.

Dans les « Régies » de moins de 50 salariés, le délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est déterminé par rapport au nombre de salariés de chaque structure :

- de 10 à 15 salariés : 40 heures par an ;
- de 16 à 30 salariés : 50 heures par an ;
- de 31 à 49 salariés : 120 heures par an.

Pour les « Régies » occupant de 50 à 150 salariés, le temps dont dispose le délégué syndical est calculé compte tenu de l'effectif des salariés de la structure concernée :

- de 50 à 150 salariés : 144 heures par an ;
- de 151 à 499 salariés : 216 heures par an.

Calcul de l'effectif pour l'application des articles afférents au droit syndical et aux délégués syndicaux :

Dans le cadre de leur spécificité, les régies de quartier ou associations emploient des salariés à temps partiel et des salariés à temps complet.

Le calcul de l'effectif se fait sur la base du nombre de contrats de travail, et quelle que soit la nature des contrats et quelle que soit leur durée, réalisée sur l'année civile précédente.

Le point 2.2.*b* relatif aux « Représentants de Sections syndicales » reste inchangé.

Article 3

Modification de l'article 2.6 relatif aux absences pour des raisons médicales et aux points concernant « les visites d'embauche/examens périodiques » et « au temps payé. »

Visite de prévention et d'information :

« La convention collective nationale des régies de quartier préconise que chaque salarié puisse faire l'objet d'un examen médical dans un délai d'un mois à compter de l'embauche ».

« En outre, tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. »

Temps payé :

« le temps nécessaire, aux examens médicaux y compris les examens complémentaires à la demande du médecin du travail, est pris sur les heures de travail des salariés et sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être effectuée, soit rémunéré comme du temps de travail normal dans les cas où ces examens ne pourraient avoir lieu pendant les heures de travail.

Les frais de transport afférents à ces examens médicaux sont pris en charge par chaque structure concernée.

Les examens réalisés dans le cadre d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle sont régis par les dispositions légales ».

Les autres dispositions de l'article 2.6 demeurent inchangées.

Article 4

Modification de l'article 3.1 « Embauche » relatif à « la référence de l'accord collectif national »

Le contrat de travail précise :

« La référence à la convention collective de la branche des régies de quartier dont un exemplaire est mis à disposition, avec une information, des salariés ainsi que tout accord d'entreprise éventuellement négocié dans la structure ».

Les autres dispositions de l'article 3.1 demeurent inchangées.

Article 5

Modification de l'article 3.3 relatif à la période d'essai

« La période d'essai est fixée comme suit :

Pour les contrats à durée indéterminée :

- niveau I à niveau III : 1 mois ;
- niveau IV : 2 mois ;
- niveau V et VI : 4 mois ;
- la période d'essai n'est pas renouvelable ».

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 6

Modification de l'article 3.7 relatif à la condition d'ancienneté pour les congés payés

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, quels que soient son contrat de travail, son temps de travail et son ancienneté.

Article 7

Modification de l'article 3.7 relatif aux congés pour enfant malade

« Sur présentation du certificat médical, il est accordé un congé supplémentaire rémunéré, dans la limite de 5 jours par année civile, aux mères ou pères de famille pour soigner un enfant malade jusqu'à 16 ans révolus ».

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 8

Modification de l'article 3.7 relatif aux événements exceptionnels

« Il est accordé aux salariés, sur convocation officielle ou sur présentation d'un justificatif, 2 jours rémunérés par année civile pour des faits relatifs à des démarches administratives et/ou juridiques ».

« Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence rémunérée, d'une journée par an, pour déménagement. La demande devra être formulée une semaine avant l'événement ».

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 9

Modification de l'article 3.7 relatif aux congés pour événements familiaux

« Tout salarié, sans condition d'ancienneté, bénéficie sur justification d'une autorisation d'absence :

- mariage ou Pacs du salarié : 7 jours calendaires ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrés ;
- décès du concubin, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du père : 3 jours ouvrés ;
- survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès de la sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès du frère : 3 jours ouvrés ;

- décès de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès du beau-père : 3 jours ouvrés. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 10

Révision et dénonciation

Révision :

La révision est une procédure permettant la modification de tout ou partie de l'avenant conventionnel présent.

La révision se fait à la demande d'une partie signataire. Elle est notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires et aux organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale, par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un projet d'avenant.

Le présent avenant ne pourra être révisé qu'après un préavis de 3 mois.

La révision du présent accord collectif ne pourra pas être sollicitée par l'une des parties signataires avant un délai de 6 mois à compter de son dépôt.

Les dispositions du présent accord resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.

Dénonciation :

L'accord collectif peut être dénoncé par toute partie contractante.

La dénonciation doit être notifiée et explicitée par son auteur aux autres signataires et aux organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale, par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette dénonciation doit donner lieu à dépôt devant la direction générale du travail.

La date de dépôt de la dénonciation fait courir le délai de préavis.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration de ce préavis fixé à 3 mois.

L'accord collectif continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel avenant conventionnel ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Au vu de l'avancement des négociations, les organisations syndicales pourront prolonger la période de 12 mois par un vote à l'unanimité des 2 collèges, étant entendu que le vote au sein de chaque collège se fait à la majorité des organisations.

Article 11

Application

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2018 pour une durée indéterminée.

Article 12

Modalités de dépôt

Le présent avenant sera déposé, par la partie la plus diligente, en autant d'exemplaires que nécessaire auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

ACCORD DE MÉTHODE DU 16 MARS 2018
RELATIF AUX MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION
NOR : ASET1850738M
IDCC : 1794

Entre :
AEGPIRC,
D'une part, et
PSTE CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la CCN formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème.

Ils rappellent que la convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire élargie aux Institutions de prévoyance, constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent d'établir la liste des thèmes à aborder lors de la négociation, de négocier un accord de méthode par lequel les parties décident de la réalisation d'un diagnostic préalable et entendent définir les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent accord.

I. – LISTE DES THÈMES À ABORDER DANS LA NÉGOCIATION

Article 1^{er}

Thématiques à aborder

- Sur les classifications :
 - architecture du dispositif et champ d'application ;
 - principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
 - méthode de classement des emplois ;

- mode opératoire d’application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d’évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).
- Sur les rémunérations :
 - définition des minima, structuration des rémunérations, principe d’évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant d’automatismes ;
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l’entreprise dont la part variable et l’intéressement.

Dispositifs d’information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. – RÉALISATION D’UN DIAGNOSTIC PRÉALABLE – PROJET DE CAHIER DES CHARGES

Article 2

Désignation d’un cabinet conseil en vue d’établir un diagnostic

Les parties signataires conviennent que le mandatement sera commun et, au service de l’ensemble des parties à la négociation dans le cadre de la CPPNI, association d’employeurs et organisations syndicales de salariés.

La prise en charge financière de la prestation ne sera pas assurée par les organisations syndicales.

Le cabinet conseil aura pour missions principales :

- le recueil des attentes des parties prenantes à la négociation : Association d’employeurs d’une part, et organisations syndicales de salariés, d’autre part ;
- le recueil de toutes informations utiles, tant quantitatives que qualitatives, auprès des outils de la branche et des entreprises du secteur relatives à la mise en œuvre des dispositions de l’annexe IV de la CCN ;
- la prise en compte de l’identification des métiers actuels ou en devenir, à intégrer dans le répertoire des métiers et le référentiel des emplois, en s’appuyant notamment sur les dispositions existantes dans les conventions collectives de l’assurance, de la mutualité et de la banque ainsi que sur les travaux des outils de la branche ;
- l’exploitation des données ainsi recueillies et leur analyse ;
- l’établissement de propositions et hypothèses de travail

Le travail à mener par le cabinet conseil sera de :

- s’assurer de l’application des dispositions de l’annexe IV par les entreprises de la branche et de l’efficacité du dispositif :
 - permet-il une hiérarchisation des emplois entre eux au sein d’une même entreprise ?
 - Facilite-t-il l’intégration des emplois émergents ?
 - Limite-t-il la dispersion du classement d’un emploi de même profil entre les différentes entreprises de la branche notamment pour les métiers de la retraite complémentaire ?
 - Permet-il l’appropriation par les salariés du résultat du classement ?
 - Contribue-t-il au dialogue social ?
 - Facilite-t-il les évolutions et parcours professionnels ?
 - Facilite-t-il l’utilisation des outils de branche ?
- Dresser un état des lieux sur l’évolution des rémunérations depuis 2009 permettant d’identifier :
 - la part de l’évolution des rémunérations résultant d’automatismes ;

- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise ;
- l'évolution de la part variable de la rémunération ;
- l'évolution de la part intéressement dans le montant des rémunérations versées.

Article 3

Calendrier

Les parties signataires considèrent que le délai maximal de réalisation du diagnostic ne devrait pas excéder 3 mois, à compter de la désignation du prestataire.

III. – MODALITÉS DE CONDUITE DE LA NÉGOCIATION

Article 4

Principes généraux

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord.

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au 2^d semestre 2018.

Article 5

Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires (de mars à août 2018) aux moyens alloués pour l'année 2018.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de mars 2018 ;
- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à trois membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Un bilan intermédiaire concernant l'utilisation des moyens supplémentaires alloués sera effectué en septembre 2018 en vue d'un éventuel ajustement.

Le financement d'un éventuel appui externe à la poursuite de la négociation est d'ores et déjà envisagé.

Article 6

Modalités pratiques pour la négociation

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, au moins 7 jours ouvrés avant la date de la réunion. Celui-ci est accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets.

IV. – DISPOSITIONS FINALES

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2018.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée.

Fait à Paris, le 16 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219. – TAXIS

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES TAXIS PARISIENS
DU 11 SEPTEMBRE 2001 ET DE SON INTITULÉ

NOR : ASET1850746M
IDCC : 2219

Entre :
UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
FFTP,
D'une part, et
FNST CGT ;
FGT CFTC ;
FO UNCP taxi,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 5 août 2016 visant à accélérer le mouvement de restructuration des branches professionnelles engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont décidé d'une part de modifier le champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et d'autre part de changer son intitulé.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective et accords qui y sont annexés règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale est une activité de taxis répertoriées sous la nomenclature code 49.32Z et soumises au code des transports, notamment :

- transport de voyageurs par taxis, y compris services des centrales de réservation ;
- le transport par taxi non médicalisé de personnes à mobilité réduite ;
- les radio-taxis.

La présente convention collective nationale et accords qui y sont annexés sont applicables à l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon).

Article 1.1

Domiciliation de ladite convention collective nationale

L'adresse postale de la présente convention collective est :

CNAMS, convention collective nationale des taxis – 49.32 Z

1 *bis*, rue du Havre, 75008 PARIS

Son adresse mail : cppni-taxis@cnams.fr

Article 2

Intitulé

Compte tenu de la modification du champ d'application de la présente convention collective et l'évolution du transport public particulier de personnes les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'intitulé de la convention collective régionale des taxis parisiens.

La présente convention prendra ainsi l'intitulé ci-après :

« Convention collective nationale des taxis – 49.32 Z »

Article 3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature et à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice de droit d'opposition des partenaires sociaux.

Article 4

Révision et dénonciation

Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5

Dépôt

Le présent accord 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 des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-19 et L. 2261-24 du code du travail, en vue de son extension.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée AR ou par voie électronique avec accusé de réception, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 13 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219. – TAXIS

ADHÉSION PAR LETTRE DU 24 MAI 2018
DE L'UNIT À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018 RELATIF À LA MODIFICATION
DU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE
DES TAXIS PARISIENS DU 11 SEPTEMBRE 2001 ET DE SON INTITULÉ

NOR : ASET1850747M
IDCC : 2219

Paris, le 24 mai 2018.

UNIT, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur du travail,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail nous vous informons par le présent courrier que l'union nationale des industries du taxi (UNIT), agissant en son nom propre ainsi qu'au nom de tous les syndicats patronaux, départementaux, régionaux ou locaux ou organisations qui lui sont affiliées, déclare adhérer à l'accord du 22 février 2018 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective régionale des taxis parisiens du 11 septembre 2001 et de son intitulé qui vous a été adressé par courrier en date du 25 avril 2018 par la commission paritaire convention collective nationale taxis – 49.32 Z.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord susvisé en conformité avec l'article 6 dudit accord et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du conseil des prud'hommes de Paris.

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

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

AVENANT N° 61 DU 29 JANVIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850753M
IDCC : 1316

Entre :
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA,
D'une part, et
CGT-FO ;
UNSA ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche du tourisme social et familial.

Pour cela il modifie les dispositions de l'article 61 et supprime les dispositions de l'article 12 *bis* de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Article 1^{er}

*Mise en place de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Le titre de l'article 61 « Commission paritaire nationale d'interprétation et de validation (CPNIV) » est remplacé par le titre : « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 2

Modification de l'article 61

L'article 61, dans son entier, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 61.1

Composition

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail et des dispositions de l'article 3.3 *ter*, créé par l'avenant n° 62 du 14 novembre 2017.

Des sous-commissions ou groupe de travail paritaires thématiques peuvent être créées. En ce cas, ils sont soumis aux mêmes règles de fonctionnement que la CPPNI et les salariés mandatés bénéficient des mêmes conditions.

Article 61.2

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a notamment pour rôle de représenter la branche, dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La CPPNI exerce notamment les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 II du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail ; Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective ;
- elle prévoit dans la négociation d'accords soumis à extension des dispositions (accords types etc.) pour les entreprises de moins de 50 salariés ou en motive l'absence ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

Article 61.3

Fonctionnement

La CPPNI est présidée à tour de rôle par une organisation syndicale patronale et salariale.

L'ordre du jour est établi paritairement.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme. Le siège du secrétariat est fixé au siège de l'AGPTSF et peut être contacté via l'adresse mail suivante : cppni@gsotf.org.

Chaque réunion de la CPPNI fait l'objet d'un relevé de décision.

Les documents utiles à la négociation sont envoyés au minimum 2 semaines avant la réunion par voie électronique aux chefs de file des délégations et aux personnes qu'elles ont nommément mandatées pour les représenter. Les documents sont mis à disposition sur un espace numérique accessible en ligne et alimenté et mis à jour à jour par le secrétariat de la branche.

Article 61.4

Sous-commissions

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

Article 61.4.1

Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte au moins deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dotera d'un règlement intérieur.

Article 61.4.2

Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation : interprétation des dispositions de la convention collective nationale du tourisme social et familial ; enregistrement des accords collectifs d'entreprise ; établissement du rapport annuel d'activité.

La sous-commission pourra se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

a) Interprétation de la convention collective nationale du tourisme social et familial

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation peuvent être présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

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

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs notamment à la durée de travail et aux congés, transmis par les structures de la branche.

*c) Établissement du rapport annuel d'activité
mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail*

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point 2.2, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. »

Article 3

Suppression de l'article 12 bis

L'article 12 *bis* de la convention collective nationale du tourisme social et familial est supprimé.

Article 4

Dépôt et signatures

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

AVENANT N° 62 DU 14 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 3.3 *BIS* ET CRÉANT UN NOUVEL ARTICLE 3.3 *TER*
DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850754M
IDCC : 1316

Entre :
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA,

D'une part, et
FS CFDT ;
CGT CSD ;
SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'occasion de la négociation sur l'accord CPPNI, il est apparu utile de revoir les dispositions de l'article 3.3 *bis* de la CCNTSF.

Il apparaît en effet que l'article 3.3 *bis* actuel prévoit à la fois des dispositions intéressant l'ensemble des entreprises et à la fois des dispositions spécifiques aux négociateurs de branche.

Les dispositions de cet article sont donc modifiées pour les adapter aux règles en entreprise et un nouvel article 3.3 *ter* est créé pour prévoir les dispositions applicables aux représentants de la branche.

Article 1^{er}

L'article 3.3 *bis* intitulé « Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux » est désormais rédigé comme suit :

« Article 3.3 *bis*

Moyens mis à la disposition des délégués syndicaux en entreprise

Tout nouveau délégué(e) syndical(e) désigné(e) par une organisation syndicale représentative bénéficie d'une formation économique sociale et syndicale prise en charge selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les entretiens de début de mandat et les entretiens professionnels doivent permettre de vérifier que le ou la délégué(e) ne subit aucune discrimination du fait de l'exercice de son mandat et bénéficie d'une évolution de rémunération conforme aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail. Il est rappelé que les délégués syndicaux peuvent faire valider les compétences acquises lors de l'exercice de leur mandat dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

Afin de préparer la négociation annuelle, les délégations syndicales ont droit à un temps de préparation rémunéré égal au temps prévu pour la négociation elle-même.

Un délégué syndical par organisation représentative dans l'entreprise bénéficie, en dehors des rencontres faisant l'objet d'une convocation par l'employeur, d'un crédit d'heures complémentaire de 10 jours par an et d'une enveloppe de frais remboursés sur la base des frais réels justifiés plafonné à 1 650 €. Les prestations prises sur les sites de l'entreprise (selon disponibilité) ne sont pas décomptées de cette enveloppe. Un accord d'entreprise peut déroger plus favorablement à ces dispositions.

Le système de comptabilisation des frais de représentation (salaire et déplacement) ne doit pas constituer une gêne à l'exercice de leurs fonctions. »

Article 2

Un nouvel article 3.3 *ter* est inséré et est rédigé comme suit :

« Article 3.3 *ter*

*Moyens mis à disposition des salariés mandatés
par une organisation syndicale représentative au niveau national*

Le/la salarié(e) mandaté(e) par une organisation syndicale représentative pour siéger dans une commission ou un groupe de travail paritaire de la branche bénéficie du maintien de salaire pour les temps de préparation intra et intersyndicaux nécessaires à ces réunions en présentiel physique ou conférence téléphonique. Ces temps de préparation sont décomptés dès lors qu'ils sont justifiés par une feuille de présence signée ou par un justificatif de la réunion téléphonique. Ce temps de préparation est décompté en heures et plafonné à 70 heures par année civile pour chaque mandaté d'une organisation syndicale et par entreprise. Dans le cas où les mandatés d'une même organisation syndicale sont présents dans la même entreprise, ce crédit de 70 heures est partagé.

Les frais afférents à ces réunions sont pris en charge par le fonds du paritarisme. »

Article 3

Le présent avenant prend effet au jour de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 67 DU 4 AVRIL 2018
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES OUVRIERS

NOR : ASET1850727M
IDCC : 16

Entre :
OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
CNM,

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 66, ce dernier en date du 13 mars 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 3

Publicité et dépôt

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 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CCNA 1

Protocole relatif aux frais de déplacement

Entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport,
du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs
et des activités de prestations logistiques

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} mai 2018

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX EN EUROS	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES du protocole
Indemnité de repas	13,56 €	Article 3 – alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,35 €	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,13 €	Article 12
Indemnité spéciale	3,67 €	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,35 €	Article 5
Indemnité de grand déplacement		Article 6
– 1 repas + 1 découcher	43,37 €	
– 2 repas + 1 découcher	56,94 €	

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 3 DU 16 FÉVRIER 2018
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2014 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1850745M

Entre :
PRISM'emploi,

D'une part, et
CGT-FO ;
UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche ont créé pour les entreprises de travail temporaire, une obligation d'investissement formation fixée à 0,6 % de la masse salariale.

Cet investissement formation peut soit être géré en entreprise, soit versé en tout ou partie au FAF-TT, OPCA de la branche.

Conformément à la volonté des partenaires sociaux au moment de la conclusion de l'accord de branche, les parties signataires du présent avenant souhaitent préciser la nature des versements effectués par les entreprises de la branche au FAF-TT dans le cadre de l'investissement formation visé à l'article 54 dudit accord.

En conséquence, les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 54 de l'accord

Le 2^e alinéa de l'article 54 de l'accord est modifié comme suit :

« Il est également créé pour les entreprises de la branche une obligation d'investissement formation distincte du versement des contributions ci-dessus, fixée à 0,6 % de la masse salariale.

Cet investissement peut soit être totalement géré en entreprise soit versé en tout ou partie à l'OPCA de branche. En cas de versements effectués par les entreprises de la branche à l'OPCA de branche, ceux-ci ont la nature de versements volontaires au sens de l'article L. 6332-1-2 alinéa 2 du code du travail. »

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant porte révision de l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 3

Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à la CPNE le soin de suivre l'application du présent avenant.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent avenant prévalent sur les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 16 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT DU 26 JANVIER 2018
À L'ACCORD DE MÉTHODE DU 19 MAI 2017 VISANT À L'ÉLABORATION
D'UN ACCORD RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES CADRES ET NON CADRES
NOR : ASET1850736M

Entre :
PRISM'emploi,
D'une part, et
CGT-FO ;
UNSA ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est tout d'abord rappelé que les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 19 mai 2017 un accord de méthode relatif aux régimes de prévoyance des salariés intérimaires non cadres et cadres de la branche du travail temporaire.

Les négociateurs de la branche conviennent de prolonger et adapter les dispositions de cet accord de méthode, pour terminer les travaux nécessaires à la mise en place du régime de prévoyance, par le présent avenant.

Article 1^{er}

Révision de l'article 2 : méthodologie des travaux

L'article 2 est modifié comme suit :

« Troisième phase : élaboration des cahiers des charges et procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence

Le délai minimum prévu par les textes pour la consultation formelle du marché des assureurs (procédure de mise en concurrence) est de 52 jours soit environ 2 mois. Le délai nécessaire au(x) dépouillement(s), à l'analyse, aux auditions en short liste et aux négociations finales est estimé à 2 mois.

Sur ces bases, les négociateurs de la branche s'engagent à ce que les procédures de mise en concurrence des assureurs et l'appel d'offres en vue de sélectionner un gestionnaire soient lancés au plus tard le 1^{er} mars 2018.

La séance formelle d'ouverture des enveloppes aurait lieu entre le 20 et le 31 avril.

La contractualisation aurait lieu en juillet avec le ou les opérateur(s) choisis par la branche en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2019. »

Article 2

Révision de l'article 4 : composition, missions et modalités de fonctionnement des groupes de travail

L'article 4 est modifié comme suit :

Le groupe de travail paritaire visé par l'article 2 est constitué de deux représentants, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de Prism'emploi. Chaque organisation syndicale pourra organiser une réunion préparatoire avant la réunion du groupe de travail. L'AGF-CPPNTT prendra en charge les frais de ces réunions préparatoires dans la limite de 3 h 30 par réunion. Le temps consacré aux réunions du groupe de travail ainsi qu'aux réunions préparatoires, sera considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

Le groupe de travail technique a pour mission :

- d'analyser la couverture actuelle et de faire des propositions de couverture aux négociateurs ;
- de procéder à la rédaction des projets de cahier des charges des procédures d'appel d'offres et de mise en concurrence ;
- de proposer aux négociateurs de la branche des modalités de pilotage et de suivi du régime modifié.

Afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les négociateurs de la branche confient au FASTT la coordination et l'animation des groupes de travail. Les réunions préparatoires auront lieu dans les locaux du FASTT, dans la limite des capacités d'accueil.

Le groupe de travail rend compte de ses travaux aux négociateurs de la branche.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin au 31 décembre 2018.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et extension dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180330-000918
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
