

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/47 DU 8 DÉCEMBRE 2018

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 47.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/47

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Architecture (entreprises) : avenant du 14 décembre 2017 relatif à la classification.....	4
Architecture (entreprises) : avenant du 29 mars 2018 à la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre	22
Bâtiment (Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 1 du 12 juillet 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2018.....	24
Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 5 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (Pays de la Loire).....	28
Cinéma (production) : avenant du 30 octobre 2018 portant révision des salaires des artistes-interprètes	32
Coiffure (professions connexes) : accord du 3 juillet 2018 relatif à la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle (CQP).....	36
Cordonnerie : avenant du 5 mars 2018 relatif aux salaires minimaux pour 2018	40
Dentaire (négoce en fournitures) : accord du 10 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	42
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 10 du 6 juillet 2018 à l'accord du 5 décembre 2001 relatif à la prévoyance.....	48
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif aux salaires.....	50
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	52
Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 1 du 25 septembre 2018 à l'avenant du 14 février 2018 relatif à la prévoyance (chapitre VII)	54
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 27 septembre 2018 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective.....	56
Métallurgie (Nièvre) : accord du 24 juillet 2018 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (Nièvre).....	61
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : délibération n° 1 du 19 juin 2018 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif aux modalités de mise en œuvre de l'article 32 pour les sportifs professionnels.....	67

Thermalisme : avenant n° 30 du 21 juin 2018 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux.....	68
Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 6 juillet 2018 relatif aux salaires (SM-MGB et RMAPG) et à l'égalité professionnelle pour l'année 2018	70
Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1 ^{er} juillet 2018	73
Transformation des grains : accord du 3 juillet 2018 relatif à l'agenda social 2018-2019....	76
Transformation des grains : avenant n° 6 du 3 juillet 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation.....	78
Transformation des grains : avenant n° 7 du 3 juillet 2018 relatif au compte épargne-temps	85

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2017

RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1851135M

IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la commission paritaire nationale de la négociation collective (avenant du 17 septembre 2015).

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'avenant susmentionné et ses annexes et modifient en conséquence la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Le chapitre IV devient : « Chapitre IV. – Préavis. – Licenciement ».

L'article IV.4 « Règlement des conflits individuels et collectifs » est supprimé.

Article 2

L'expression « commission territoriale paritaire » se substitue à « commission paritaire régionale » dans les articles de la CCN et toutes les annexes et avenants successifs. De même, les mots « régional », « régionale », et « régionales », sont remplacés respectivement par « territorial », « territoriale », et « territoriales ».

Article 3

Les articles V.1, V.1.1 à V.1.11 sont remplacés par les articles suivants :

« Article V.1

Classification professionnelle

Article V.1.1

Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification

Les objectifs essentiels de la présente classification à critère classant sont les suivants :

- favoriser l’emploi et l’évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu’il acquiert ;
- inciter au recours à la formation professionnelle ;
- reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
- définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
- valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche.

Elle définit cinq filières :

- filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d’intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
- filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
- filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
- filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

Les cinq filières sont à consulter à l’article V.1.10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d’emploi et chaque catégorie d’emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d’emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

Article V.1.2

Critères classant

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s’appuyant sur les critères classant suivants :

- la technicité ;
- l’autonomie/l’initiative ;
- la formation et/ou l’expérience.

La technicité se définit de la façon suivante : il s’agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l’exercice de sa fonction.

L’autonomie/l’initiative se définit de la façon suivante :

Il faut dissocier l’autonomie de l’initiative. L’autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l’employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L’autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c’est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d’autonomie beaucoup plus limitée. L’initiative se mesure à la capacité du salarié à s’organiser, à proposer, « à faire par lui-même ». Le sens de l’initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante : il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir-être du salarié dans son emploi.

Les critères classant, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités et compétences du salarié, au regard de ces critères classant, conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

Article V.1.3

Coefficients hiérarchiques

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classant, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classant (et du salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

À chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minimum requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini *a minima* dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.5, en faisant jouer les critères classant.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste un minimum.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V.1.2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classant ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

Article V.1.4

Fiches emploi repère

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque “métier” référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l’emploi *a minima*, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l’embauche : à chaque typologie d’emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/initiative, et formation/expérience.

Les différentes typologies d’emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.

L’intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante qui doivent être établis par l’employeur sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Article V.1.5

Principes et mise en œuvre de la classification des salariés

Pour le classement des salariés, les entreprises d’architecture doivent se conformer à l’esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable, de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l’emploi proposé.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l’inverse la survalorisation d’une formation qui peut se révéler superficielle.

Avant l’embauche :

L’employeur déterminera, en fonction des besoins de l’entreprise, la filière concernée par le projet d’embauche, puis la typologie de l’emploi recherché, en s’aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux et figurant en annexe de la convention collective nationale.

L’employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l’emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/expérience) exigé pour l’emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

À l’embauche et pendant la période d’essai :

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l’emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classant.

À l’issue de la période d’essai :

À la fin de la période d’essai et au plus tard dans les 6 mois qui suivent l’embauche du salarié, l’employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

À cette occasion, l’employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique définit lors de l’embauche, en fonction des critères classant définis à l’article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Cet entretien d’évaluation ne doit pas être confondu avec l’entretien professionnel prévu à l’article L. 6315-1 du code du travail.

En cours de carrière :

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l’article L. 6315-1 du code du travail, ou au retour d’une formation, l’employeur procède à un entretien d’évaluation du salarié en vue d’ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classant définis à l'article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :

- dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.
- dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la convention collective nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classant.

À la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Article V.1.6

Position cadre

a) Définition

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b) Position cadre dans la grille de classification

Si les conditions définies ci-dessus au point a sont remplies, alors, le salarié bénéficie, *a minima*, du coefficient 380 et pourra demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant.

À partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

Article V.1.7

Évolution de carrière

a) Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés ainsi que la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences de celui-ci.

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

b) Prise en compte de la formation continue et/ou des acquis de l'expérience

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations prises en compte au titre du critère classant « Formation/Expérience ». Ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la convention collective nationale.

La branche des entreprises d'architecture s'est dotée à cet effet d'un accord formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

Article V.1.8

Polyvalence

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.9 ci-après.

Article V.1.9

Remplacement temporaire

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure, par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions, constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié remplaçant et l'employeur, précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives ;
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;
- l'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé.

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

En l'absence d'accord écrit, l'indemnité de remplacement sera doublée.

À l'occasion de l'entretien d'évaluation prévu à l'article V.1.7, l'acquisition des compétences nouvelles évoquées à l'alinéa 1^{er} du présent article doit être examinée.

Grilles de classification

FILIERE 1 : emplois de conception en architecture							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rendent compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN I&II Niv
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN I&II Niv
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 2 : emplois de conception technique							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rendent compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant Travaux 1 – Assistant Technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant Travaux 2 – Assistant Technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet Economie 1 – Chargé de projet Technique 1	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet Economie 2 – Chargé de projet Technique 2	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet Technique – Ingénieur 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560	Directeur Technique – Ingénieur 2	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 3 : emplois de conception spécialisée							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 4 : administration et gestion							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rendent compte aux chargés d'administration				260	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administrations				320	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs Spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat...)	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier				380	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – coordination d'équipes administratives				500	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560	Direction générale	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 5 : entretien et maintenance							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent				200	Agent d'entretien	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320	Assistant maintenance 2 : Gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380	Chargé de maintenance 1 : Gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500	Responsable de service	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration de son service				560	Directeur de service	EN Niv I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

Article V.1.11

Suivi et bilan de l'application de la nouvelle classification

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel.

Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la commission paritaire nationale prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commissions paritaires au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail. »

Article 4

Les articles V.2.1 à V.2.2 sont réécrits comme suit :

« Article V.2.1

Rémunération des salariés : généralités

Les principes de classification exposés à l'article V.1 définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié, qui peut lui être supérieure.

Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

Article V.2.2

Rémunération des salariés : définition des valeurs de point

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des commissions territoriales paritaires au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations représentatives au sein de la branche.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre "Commissions territoriales paritaires" (cf. art. XV.3). »

Article 5

À l'article XV.2.1, le mot « OPCA-PL » est remplacé par « organisme paritaire collecteur agréé désigné ».

Les articles VI.2 à VI.6 sont réécrits comme suit ou abrogés :

« Article VI.2

Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme paritaire collecteur agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de

formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques.

L'organisme paritaire collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

Article VI.3

Financement de la formation

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (code IDCC 2332) versent à l'organisme paritaire collecteur agréé une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé à l'article XV.2 de la convention collective nationale.

Article VI.4

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en matière de formation

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée à l'article XV.2, avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaillera en concertation avec les commissions territoriales paritaires et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.

Article VI.5

Abrogé

Article VI.6

Plans de formation de l'entreprise

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise.

Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'organisme paritaire collecteur agréé. »

Article 6

Les articles XV.3.1 à XV.3.4 sont réécrits comme suit :

« Article XV.3

Commissions territoriales paritaires (CTP)

Article XV.3.1

Missions, délimitations, composition et fonctionnement

Missions

Les commissions territoriales paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
- avis sur licenciement d'un salarié protégé ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la commission paritaire nationale pour l'emploi et de la formation professionnelle.

Délimitations

Le périmètre des commissions territoriales paritaires, fondé sur la notion de « bassin d'emploi », est fixé comme suit :

- CTP Alsace : la commission territoriale paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin, et du Haut-Rhin ;
- CTP Aquitaine : la commission territoriale paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;
- CTP Auvergne : la commission territoriale paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;
- CTP Basse-Normandie : la commission territoriale paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et de l'Orne ;
- CTP Bourgogne : la commission territoriale paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire, et de l'Yonne ;
- CTP Bretagne : la commission territoriale paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;
- CTP Centre : la commission territoriale paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;
- CTP Champagne-Ardenne : la commission territoriale paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;
- CTP Corse : la commission territoriale paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;
- CTP Franche-Comté : la commission territoriale paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du territoire de Belfort ;

- CTP Guyane : la commission territoriale paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;
- CTP Guadeloupe : la commission territoriale paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;
- CTP Haute-Normandie : la commission territoriale paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;
- CTP Île-de-France : la commission territoriale paritaire d'Île-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise, et des Yvelines ;
- CTP Languedoc-Roussillon : la commission territoriale paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;
- CTP Limousin : la commission territoriale paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;
- CTP Lorraine : la commission territoriale paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;
- CTP Martinique : la commission territoriale paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;
- CTP Midi-Pyrénées : la commission territoriale paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;
- CTP Nord – Pas-de-Calais : la commission territoriale paritaire du Nord – Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;
- CTP Pays de la Loire : la commission territoriale paritaire des Pays de la Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;
- CTP Picardie : la commission territoriale paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;
- CTP Poitou-Charentes : la commission territoriale paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;
- CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur : la commission territoriale paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;
- CTP Réunion : la commission territoriale paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de La Réunion et de Mayotte ;
- CTP Rhône-Alpes : la commission territoriale paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN.

Composition

Les commissions territoriales paritaires sont composées de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives au sein de la branche sont représentées dans chacun des collèges selon les règles de composition des commissions paritaires prévues au chapitre XV de la convention collective nationale.

Fonctionnement. – Création

Une première réunion de la commission territoriale paritaire sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une présidence.

Fonctionnement. – Réunions

Les commissions territoriales paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, *a minima*, négocier la valeur du point.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

Présidence

La présidence est composée d'un président et d'un vice-président.

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement, tous les 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance et de le transmettre au secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le secrétariat du paritarisme.

Article XV.3.2

Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la commission territoriale paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la commission d'émettre un avis.

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la présidence de la commission territoriale paritaire.

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder par le secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la commission territoriale paritaire.

La commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec avis de réception de chacune des parties ;
- sont jointes aux convocations les pièces produites par chacune des parties ;
- toutes pièces complémentaires produites par les parties devront l'être au plus tard 1 semaine avant le jour de leur audition par la CTP et transmise par leur soin et dans le même temps, à la partie adverse.

La commission territoriale paritaire entend les parties et rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la commission territoriale paritaire émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La présidence de la commission territoriale paritaire transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adresse copie à chacune des parties et en archive un exemplaire.

Article XV.3.3

Abrogé

Article XV.3.4

Procédure de la négociation de la valeur du point

Article XV.3.4.1

Principes

Les valeurs de point territoriales et/ou éventuellement locales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Le secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la branche.

La valeur de point devant prendre effet au 1^{er} janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours des 4 derniers mois de l'année précédente.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les présidences des CTP, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant la fin janvier de l'année suivante.

Article XV.3.4.2

Procédure en cas d'accord de salaire

Sur initiative de la présidence, la commission territoriale paritaire est convoquée par le secrétariat du paritarisme au cours des 4 derniers mois de l'année.

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin janvier de l'année suivante.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la présidence, au secrétariat du paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Article XV.3.4.3

Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.3.4.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin janvier de l'année suivante, la présidence de la CTP doit en tenir informée la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte rendu de réunion comportant les positions du collège employeur et du collège salarié signé par la présidence.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 mars de l'année concernée, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives, notamment en vue du dépôt et de la demande d'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 7

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les règles de classifications des salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celle-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 8

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties contractantes du présent avenant mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

AVENANT DU 29 MARS 2018
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE
ÉLARGIE À LA MAÎTRISE D'ŒUVRE
NOR : ASET1851136M
IDCC : 2332

Entre :
Syndarch ;
UNSFA,
D'une part, et
CFDT SYNATPAU ;
FG FO construction ;
FESSAD UNSA,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1^{er}

Le préambule est modifié comme suit :

« Préambule

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre affirme que l'exercice réglementé de la profession d'architecte exige de celles et ceux qui participent à cette activité l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.

Cette convention collective nationale définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises relevant du champ défini à l'article I.2, quelle que soit leur forme juridique.

Elle se fonde notamment sur le respect d'une déontologie, à travers l'accomplissement intégral des devoirs professionnels, sur la défense de l'intérêt public dans la mise en œuvre de l'architecture et de l'aménagement du territoire, ainsi qu'à travers les droits et devoirs concourant à une optimisation des conditions de travail, la valorisation et le renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité. »

Article 2

L'article I.2 est modifié comme suit :

« Article I.2

Objet et durée de la convention

La présente convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 7111Z (activités d'architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, notamment :

- les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère.

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

Sont également rattachés à cette convention collective nationale les salariés employés par les organisations professionnelles, paritaires, ordinaires et/ou associatives de la branche professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires d'outre-mer.

L'extension du champ conventionnel aux entreprises précitées induit l'usage exclusif de la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. »

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord étendant le champ de la convention collective de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet le jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

À la demande de la partie signataire la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 1 DU 12 JUILLET 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1851133M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FBTP Loire ;

CAPEB 42,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT Loire ;

UD UNSA Loire ;

FO ARA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Le présent avenant conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, a pour but de fixer, à compter du 1^{er} juillet 2018, le montant minimum des indemnités de petits déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment du département de la Loire.

Il annule et remplace à cet effet l'avenant n° 10 à la convention collective des ouvriers du bâtiment de la Loire du 13 octobre 1995, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article 1.4 de la convention collective nationale concernant :

- d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Article 2

Entrée en vigueur de l'avenant

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment 7 mars 2018, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} juillet 2018 pour le département de la Loire.

Les indemnités de petits déplacements fixées par l'avenant n° 1 ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 3

Zones concentriques

Article 3.1

Zone concentrique n° 1

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de la Loire :

- zone 1A : de 0 à 5 km ;
- zone 1B : de 5 à 10 km.

Article 3.2

Calcul des distances

Conformément aux nouvelles conventions collectives des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018, le calcul des cinq zones d'indemnités de petits déplacements s'opère via un logiciel de type Mappy ou Google Maps c'est-à-dire en kilomètres réels.

Article 4

Indemnité de repas

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;

Pour la période du 1^{er} juillet 2018 au 31 décembre 2018, le montant de l'indemnité est fixé à 10,10 €.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le montant de l'indemnité est fixé à 10,15 €.

Article 5

Indemnité de transport

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage dans laquelle se situe le chantier, est fixé suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 6

Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser forfaitairement, l'amplitude que représente pour l'ouvrier le trajet nécessaire pour se rendre quotidiennement sur le chantier avant le début de la journée de travail et d'en revenir après la journée de travail.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier ou lorsque le temps de trajet est rémunéré en temps de travail.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 7

Dépôt de l'avenant

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Étienne conformément à la réglementation en vigueur.

Article 8

Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

(Voir tableau page suivante.)

Indemnités de petits déplacements

		DU 1 ^{ER} JUILLET 2018 au 31 décembre 2018	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2019
Repas		10,10	10,15
Transport	1A	2,92	2,92
	1B	2,92	2,92
	2	5,93	5,93
	3	9,65	9,65
	4	13,56	13,56
	5	17,66	17,66
Trajet	1A	1,45	1,45
	1B	1,45	1,45
	2	2,96	2,96
	3	4,41	4,41
	4	5,96	5,96
	5	7,68	7,68

Fait à Saint-Étienne, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1851126M

IDCC : 87, 135

Entre :

UNICEM PL,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés : les niveaux N1E1 au Smic, N1E2 au-dessus du Smic et les autres échelons + 1,6 % applicable au 1^{er} janvier 2018 arrondi à l'euro.

		VALEURS MENSUELLES (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 498,5
	Échelon 2	1 502
Niveau 2	Échelon 1	1 513
	Échelon 2	1 534
	Échelon 3	1 580
Niveau 3	Échelon 1	1 588
	Échelon 2	1 613
	Échelon 3	1 661
Niveau 4	Échelon 1	1 669
	Échelon 2	1 697
	Échelon 3	1 759
Niveau 5	Échelon 1	1 764
	Échelon 2	1 819
	Échelon 3	1 945
Niveau 6	Échelon 1	1 979
	Échelon 2	2 054
	Échelon 3	2 219
Niveau 7	Échelon 1	2 264
	Échelon 2	2 401
	Échelon 3	2 614

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

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

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Notification et délai d'opposition

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

Fait à Orvault, le 5 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Classe 14. – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 30 OCTOBRE 2018
PORTANT RÉVISION DES SALAIRES DES ARTISTES-INTERPRÈTES
NOR : ASET1851131M
IDCC : 3097

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

SNTPCT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À l'issue de la négociation prévue à l'article 9 du chapitre III du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique, parties au présent avenant, ont décidé de revaloriser les salaires minima applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique engagés sur un long-métrage et sur un court-métrage. Sous réserve de la correction d'erreurs matérielles, cet avenant est identique à l'avenant du 22 juin 2018 qu'il annule et remplace.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique aux salariés artistes-interprètes des équipes artistiques des sociétés de production relevant du champ d'application du titre III de la CCNPC.

Les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique estiment que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1

du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Révision de l'annexe III.1 de la CCNPC : artistes-interprètes de longs-métrages

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un long-métrage, et de modifier en conséquence les dispositions de l'annexe III.1 relative au sous-titre I^{er} du titre III (« Annexe III.1 »).

2.1. Les dispositions relatives au tournage, précisées au paragraphe « A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage » de l'annexe III.1 sont révisées comme il suit :

« A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage

1. Tournage

1.1. Engagement à la journée

Le cachet journalier se décompose comme suit :

- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure : 16,73 € ;
- salaire horaire de base × 8 heures ;
- majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures.

Salaire journalier minimum : 408 €.

Il est composé du salaire horaire minimum conventionnel de base de 27,95 € × 8 heures, majorés de 75 % (majoration de courte durée), soit 391,27 €, auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour 1 heure de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Le salaire journalier minimum se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage.

1.2. Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 236,50 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,95 € × 35 heures + 5 heures majorées de 25 %, auquel s'ajoutent des indemnités pour 5 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 5 jours.

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 532,70 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,95 € × 35 heures + 13 heures majorées de 25 % auquel s'ajoutent des indemnités pour 6 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représente 33 % du montant des minima indiqués ci-dessus (hors indemnité pour maquillage, coiffure, habillage) et se décompose comme suit :

- a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
- b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
- c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et « en ligne » ;
- d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
- e) 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant de la présente convention collective et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

Conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération ainsi définie se substitue au cachet fixé par l'article 1^{er} de l'accord spécifique du 7 juin 1990 (et ses révisions successives) ; la présente convention ne modifie pas les dispositions dudit accord relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

2. Répétitions en dehors des périodes de tournage (art. 3.4, alinéa 2)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens interprètes :

- service de 3 heures : 53,04 € ;
- service de 2 × 3 heures (même journée) : 106,08 €.

Autres artistes (acteurs...) :

- service de 4 heures : 53,04 € ;
- service de 2 × 4 heures (même journée) : 91,80 €.

2.2. Les dispositions relatives aux indemnités, précisées au paragraphe « B. – Indemnités » de l'annexe III.1 sont révisées comme il suit :

« Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :

- engagement à la journée : 16,73 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
- engagement à la semaine :
 - semaine de 5 jours : 83,64 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
 - semaine de 6 jours : 100,37 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.

Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,73 €.

Indemnité de repas : barème URSSAF.

Valeur minimum du titre-restaurant : 9,05 €.

Indemnité de casse-croûte : barème URSSAF.

Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (art. 5.2.2) :

- de 2 à 4 heures aller et/ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $4 \times 27,95 \text{ €} = 111,79 \text{ €}$;
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $6 \times 27,95 \text{ €} = 167,69 \text{ €}$;
- au-delà de 6 heures de voyage aller et/ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $8 \times 27,95 \text{ €} = 223,58 \text{ €}$ ».

Les autres dispositions du paragraphe B de l'annexe III.1 sont inchangées.

2.3. Les dispositions relatives à l'intéressement aux recettes d'exploitation, précisées au paragraphe C de l'annexe III.1, sont inchangées.

Article 3

*Révision de l'accord du 9 juillet 2014
et de son annexe : artistes-interprètes de courts-métrages*

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels des salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un court-métrage, tels que visés en annexe de l'accord du 9 juillet 2014 (« Accord »).

En conséquence, les dispositions des deux premiers paragraphes relatifs aux salaires minima garantis, mentionnées en annexe de l'accord sont révisées comme il suit :

« Engagement à la journée

Salaire journalier minimum de 145,82 € incluant :

- 116,66 € au titre de 8 heures de travail effectif et à la fixation de la prestation ;
- 29,16 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 546,92 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle ;

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 656,22 € dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle. »

Les autres dispositions mentionnées en annexe de l'accord concernant les salaires minima garantis sont inchangées.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de son extension.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

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

ACCORD DU 3 JUILLET 2018
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
(CQP)

NOR : ASET1851124M
IDCC : 2596

Entre :

CNEC ;

UNEC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour répondre aux besoins des entreprises de la coiffure et renforcer l'adaptation des compétences des salariés et ainsi favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires ont décidé de développer les dispositifs de reconnaissances professionnelles en créant des certificats de qualification professionnelle (CQP) par un accord signé en 2009.

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires entendaient confirmer que la formation professionnelle est indispensable au développement des compétences des salariés, ainsi qu'au développement des entreprises de coiffure.

Dans cette même dynamique, les partenaires sociaux signataires souhaitent, par ce présent accord, préciser les moyens et les modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP) au sein de la branche.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 15 avril 2009 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.

Il a été ainsi convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006. Si le champ d'application de la convention évolue, l'accord évolue également.

Article 2

Définition et objet

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Le certificat de qualification professionnelle est une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification pour l'ensemble de la branche professionnelle.

Il est accessible :

- à l'issue d'un parcours de formation ;
- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées ;
- une évaluation des compétences, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;
- des modalités et des conditions de mises en œuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création ou de la rénovation du CQP.

Article 3

Bénéficiaires

Les certificats de qualification professionnelle de la branche sont accessibles par les dispositifs de la formation professionnelle continue.

Article 4

Création d'un CQP

4.1. Validation de la création d'un CQP

Seule la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) est compétente pour décider de créer un certificat de qualification professionnelle au regard d'un rapport d'opportunité.

Ce rapport devra comporter tous les éléments permettant d'apprécier la pertinence de la création.

4.2. Référentiels du CQP

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

De plus, un cahier des charges de la formation est également communiqué aux organismes habilités à mettre en œuvre le CQP.

Article 5

Révision, modification et suppression d'un CQP

Les certificats de qualification professionnelle sont créés pour une durée indéterminée sous réserve d'une décision de modification ou de suppression par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle.

Pour cela, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle s'appuie sur un bilan des certificats de qualification professionnelle de la branche, comprenant notamment :

- bilans quantitatif et qualitatif des certificats de qualification professionnelle réalisés au cours de l'année ;
- devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle ;
- bilan financier de prise en charge.

Dans le cas d'une suppression, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle communiquera l'information à la commission paritaire de la convention collective nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Article 6

Validation et délivrance du CQP

La validation et la délivrance du certificat de qualification professionnelle sont organisées, sous la responsabilité de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle, selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné.

Après délibération, l'obtention définitive du certificat de qualification professionnelle sera prononcée à la majorité des membres du jury.

6.1. Validation

Le jury est composé de membres de la CPNEFP comprenant *a minima* 4 personnes (dont un président) avec une représentation paritaire de 2 représentants du collège employeur et de 2 représentants du collège salarié.

Le jury valide l'attribution des certificats de qualification professionnelle au regard des résultats des candidats aux évaluations et en informe le candidat.

6.2. Délivrance

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le président et le vice-président de la CPNEFP, mentionnant :

- le nom et le prénom du candidat,
- les date et lieu de naissance ;
- l'intitulé du CQP ;
- la date d'obtention du CQP ;
- le niveau de qualification correspondant à la grille de classifications de la convention collective.

Article 7

Enregistrement du CQP responsable de salon de coiffure au RNCP

Les partenaires sociaux s'engagent à effectuer les démarches aux fins de faire inscrire le CQP responsable de salon de coiffure au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 8

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir toute disposition qui leur semblerait utile.

Article 10

Révision et dénonciation

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

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

Article 11

Adhésion

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

Article 12

Dépôt et extension

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

Article 13

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 5 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2018

NOR : ASET1851140M

IDCC : 1561

Entre :

FFCM,

D'une part, et

FNAA CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

CTH FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

OUVRIERS – EMPLOYÉS				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	9,93	1 506,05
	2	145	10,02	1 519,70
II	1	150	10,07	1 527,29
	2	155	10,11	1 533,35
III	1	165	10,73	1 627,39

(En euros.)

EMPLOYÉS. – TECHNICIENS. – AGENTS DE MAÎTRISE				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	11,64	1 765,40
	2	200	12,89	1 954,99
V	1	220	14,18	2 150,64
VI	1	240	15,43	2 340,22

(En euros.)

CADRES				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII	1	270	17,34	2 629,91
VII	1	300	19,24	2 918,07
	2	320	20,51	3 110,69

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} mars 2018.

Article 3

Les parties signataires conviennent qu'il sera procédé à la mise à jour des avenants de la convention collective portant, entre autres, sur l'égalité hommes femmes et la formation.

Pour ce faire, une première réunion est programmée le 5 mai 2018.

Article 4

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction générale du travail et du greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent au ministre du travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 5 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

Convention collective nationale
IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

ACCORD DU 10 JUILLET 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1851132M
IDCC : 635

Entre :
COMIDENT,
D'une part, et
FS CFDT ;
CFE-CGC SNEC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « Loi travail », au décret n° 2016-1556 et des modifications issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du négoce en fournitures dentaires.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de mettre en conformité la convention collective du négoce en fournitures dentaires du 18 novembre 2014 au regard des nouvelles exigences légales. Ainsi, dans le corps du texte de la convention collective et de ses annexes, l'ensemble des mentions relatives à la « commission paritaire d'interprétation » est remplacé par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ». Les dispositions de l'article 35 de ladite convention collective relative à la commission de conciliation sont supprimées.

En voie de conséquence :

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord vise l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les territoires de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9-I du code du travail, les partenaires sociaux entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

Ils conviennent d'insérer dans la convention collective un article ainsi rédigé qui remplace l'actuel article 35.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9-II, du code du travail :

- elle négocie les modifications de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche ;
- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle fait établir annuellement un rapport de branche basé sur le questionnaire discuté paritairement ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- 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 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.

Il est ensuite versé dans la base des données nationales qui ont vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective. Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée. Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan. L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI ;
- par ailleurs, la CPPNI élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle commande auprès d'un prestataire, choisi parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du cahier des charges établi paritairement.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse numérique : secretariatcppni@comident.fr

L'adresse postale : secrétariat CPPNI négoce en fournitures dentaires, c/o COMIDENT, 31, square Saint-Charles, 75012 Paris.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4

Composition et modalités de fonctionnement de la CPPNI

Composition

La CPPNI se compose de deux membres par organisation syndicale représentative, et d'autant de membres des organisations patronales représentatives.

Par ailleurs, et suivants la nécessité des sujets de négociations, chaque organisation de salariés pourra être accompagnée d'un expert de son choix.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux en cas de licenciement.

Il est prévu, selon les termes de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, pour les entreprises de moins de 50 salariés, que la prise en charge de la rémunération et les cotisations et contributions afférentes des salariés participant aux négociations de branches pourra être assuré par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Modalités de fonctionnement

Le secrétariat du COMIDENT assurera l'envoi des convocations, la prise de notes, ainsi que la rédaction des comptes rendus.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et autant que nécessaire. Chaque réunion pourra être précédée d'une réunion préparatoire au sein de chaque organisation syndicale qui aura une durée de 4 heures, hors trajet. Il est convenu que la durée de cette réunion préparatoire pourra être étendue, au moment de la discussion préalable à l'établissement de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Lors de sa première réunion annuelle, la CPPNI établit l'agenda social de l'année à venir fixant les thèmes, la périodicité et les modalités de négociation.

Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires en tenant compte des négociations obligatoires des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations de salariés représentatives (art. L. 2222-3 du code du travail).

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Au cas où des salariés de la branche négoce en fournitures dentaires participeraient à des réunions de la CPPNI décidées entre les organisations syndicales représentatives dans la branche négoce en fournitures dentaires, le temps de travail passé tant en réunion qu'en trajet sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. Les mêmes règles s'appliquent pour les réunions préparatoires organisées par les négociateurs salariés.

Dans le cas exceptionnel où une des réunions de CPPNI occasionnerait des frais d'hébergement du fait qu'elles s'inscrivent sur 2 jours contigus, après accord préalable de la CPPNI, ces derniers

pourront être pris en charge dans la limite de 51 fois le minimum garanti (repas compris), sur présentation de justificatifs.

Ces salariés seront tenus d'informer, préalablement, leurs employeurs de leur participation à ces réunions suivant les modalités prévues dans les entreprises concernées.

Article 5

Commission d'interprétation

Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation

La CPPNI exerce sa mission d'interprétation dans les conditions suivantes :

I. – Auteurs de la saisine et modalités de la saisine

Auteurs de la saisine

Conformément à l'article L. 2239-1 du code du travail, la commission peut rendre, à la demande d'une juridiction, un employeur, un ou des salariés, un avis sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif. Elle peut également rendre un avis à la demande d'une des organisations syndicales ou patronales représentatives dans la branche.

Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie.

Le dossier de saisine est composé :

- d'un écrit mentionnant le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- d'une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter. La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission (tel que défini au 3.1) :

- informe l'entreprise par courrier ou par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou par messagerie électronique au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine.

II. – Délibération de la commission

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 7 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. Sur décision des membres de la commission, l'avis rendu peut faire l'objet d'un avenant interprétatif.

Article 6

Commission de conciliation

I. – Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur. Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 6 semaines après avoir été saisie.

II. – Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat selon les mêmes modalités que celles qui ont été définies à l'article 5.

La commission se réunit dans le délai maximal de 1 mois après qu'elle ait reçu l'ensemble des pièces lui permettant d'émettre son avis, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été ou dossier complexe).

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts. La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié. La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège. La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

Article 7

Modalités communes de vote pour les commissions de conciliation et d'interprétation

La décision est réputée adoptée si la majorité des voix exprimée en séance est en faveur de la décision.

Article 8

Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des négociants en fourniture dentaires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Compte tenu de l'objet de l'accord qui intéresse le fonctionnement des commissions paritaires de branche et la relation des organisations syndicales composant la CPPNI avec les entreprises, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 10 DU 6 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2001 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851123M

IDCC : 1513

Entre :

CSEM ;

BRF ;

ABF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC SNI2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées et boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, réunis en commission paritaire décident la mesure suivante :

- faire en sorte que les garanties du régime de prévoyance s'appliquent à tous les salariés, sans condition d'ancienneté.

Article 1^{er}

Modification de l'article 13.3

L'article 13.3 de la convention collective nationale est modifié.

Les termes de l'article 13.3 ci-dessous ont pour effet de se substituer aux dispositions de l'article 13.3 tel qu'issu de l'avenant n° 7 du 21 novembre 2013 étendu par arrêté du 17 février 2015 dont les termes sont intégralement supprimés et remplacés par la rédaction suivante :

« Article 13.3

Bénéficiaires

Tous les salariés liés par un contrat de travail aux entreprises définies à l'article 1.2 de la présente convention collective bénéficient des garanties du régime de prévoyance décrites au titre II du présent chapitre, dès l'instant de leur embauche dans l'entreprise. »

Article 2

Date d'effet

Le présent texte prend effet au 1^{er} jour du 2^e mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Faite à Paris, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2018
À L'AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018 RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1851129M

IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signaient un avenant à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mareyage français, présenta une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes conventionnels de branche conclus après le 23 septembre 2017.

La branche du mareyage est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les partenaires sociaux ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties signataires sont convenues de négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, exposant les justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018.

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018, un article 3.1 rédigé comme suit :

« La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

Article 2

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 à l'annexe II de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, relatif aux salaires au 1^{er} mars 2018, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffé du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2018
À L'AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1851127M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPDP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signaient un avenant à la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mareyage français, présenta une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes conventionnels de branche conclus après le 23 septembre 2017.

La branche du mareyage est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les partenaires sociaux ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties signataires sont convenues de négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, exposant les justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un article 6.0 intitulé : « Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés » et rédigé comme suit :

« La branche du mureyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

Article 2

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signataires.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT N° 1 DU 25 SEPTEMBRE 2018
À L'AVENANT DU 14 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA PRÉVOYANCE (CHAPITRE VII)

NOR : ASET1851128M
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 14 février 2018, les organisations syndicales patronales et salariées signaient un avenant au chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Conformément à la volonté des parties, une organisation patronale signataire, l'union du mareyage français, présenta une demande d'extension dudit avenant auprès des services centraux du ministère en charge du travail.

Après étude de cette demande, les services centraux du ministère informèrent l'union du mareyage français que ledit avenant ne pouvait être étendu, faute de comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, d'apporter des justifications sur les raisons de l'absence de telles stipulations. Cette exigence est issue des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail pour tous les textes conventionnels de branche conclus après le 23 septembre 2017.

La branche du mareyage est quasi exclusivement composée d'entreprises de moins de 50 salariés. En effet, selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, les entreprises employant moins de 50 salariés représentaient 95 % de celles de la branche en 2015. Parmi ces dernières, 63 % employaient moins de 10 salariés. Les partenaires sociaux ont donc nécessairement pris en compte les préoccupations de ces entreprises lorsqu'ils ont négocié.

Toutefois, afin de se conformer aux exigences du code du travail, les parties signataires sont convenues de négocier et conclure le présent avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

L'objet de cet avenant de révision est d'ajouter une clause à l'avenant révisé, exposant les justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, et ce afin de permettre l'extension de l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

Article 1^{er}

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990

Il est ajouté à l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, un article 2.0 rédigé comme suit :

« La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté. »

Article 2

Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés auxquels s'applique l'avenant du 14 février 2018 portant sur la révision du chapitre VII « Prévoyance » de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, à compter de la date de réalisation des formalités de dépôt, et ce en application de l'article L. 2261-8 du code du travail.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 3

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

Convention collective nationale
IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS

AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2018
À L'AVENANT N° 44 DU 18 MAI 2017
PORTANT RÉÉCRITURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1851130M

IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective a pour objet la réécriture complète de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ainsi que de ses annexes I à IV.

Cette réécriture s'imposait en raison des nombreuses évolutions législatives intervenues depuis le début des années 2000. Par ailleurs, elle avait également pour but de rendre plus lisible et accessible les stipulations conventionnelles aussi bien pour les salariés que pour les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention.

Cependant, après la signature de la convention réécrite et de ses annexes I à IV, des interrogations ont été émises concernant la portée de cette réécriture et plus particulièrement sur l'impact de cette révision sur les autres accords collectifs négociés au niveau de la branche, montrant que l'objectif de clarté poursuivi par les partenaires sociaux pouvait encore être amélioré.

En conséquence, afin de mettre fin à ces questionnements, les parties au présent avenant interprétatif à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 sont convenues des stipulations suivantes qui ont pour objet de faire connaître quelle était leur commune intention lors de la signature dudit avenant.

Les parties précisent ce qui suit :

Article 1^{er}

Sur l'objet de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

Comme indiqué dans le préambule de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, les parties rappellent que l'objet de cet avenant de révision était la réécriture de la convention collective, à savoir le texte de base du 15 mai 1990, et de ses annexes, soit exclusivement les textes suivants :

- la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990 ;
- l'annexe I à cette convention relative à la classification des emplois ;
- l'annexe II à cette convention relative au salaire et aux accessoires du salaire ;
- l'annexe III à cette convention relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail ;
- l'annexe IV à cette convention relative aux congés payés.

Dans le cadre de cette réécriture, certains articles n'ont pas été modifiés. Il en est ainsi en particulier de l'article 1.2 « Durée de la convention » de la convention collective du 15 mai 1990 repris à l'identique à l'article 1.2 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017. La commune intention des parties ne visait qu'à reprendre cette rédaction et non à retarder l'entrée en vigueur de l'avenant n° 44 à son extension ; l'entrée en vigueur de cet avenant étant sa date de signature selon la commune intention des parties.

Article 2

Sur les conséquences de la révision du texte conventionnel de base et de ses annexes opérée par l'avenant n° 44 du 18 mai 2017

Afin de faciliter la lecture des textes conventionnels par les salariés et les entreprises, les parties entendent expliciter leur commune intention. C'est pourquoi ils ont regroupé par thème en annexe 1 les différents accords et avenants en vigueur et antérieurs à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017.

Article 3

Justifications de l'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature interprétative, il n'y a aucune raison pour que ce texte comporte des dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt de l'avenant interprétatif

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant interprétatif auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties précisent que le présent avenant compte tenu de sa nature interprétative a un effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 44, soit à la signature de ce dernier.

Article 5

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant interprétatif auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

THÈMES	ACCORDS	AVENANTS
Texte de base et ses annexes	Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990	<ul style="list-style-type: none"> – Avenant du 7 février 1997 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi – Avenant du 31 décembre 2003 relatif au travail de nuit – Avenant n° 33 du 28 juin 2011 relatif à la création d'une commission paritaire – Avenant n° 39 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VI de la convention – Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Focus sur le chapitre VII (prévoyance) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'avenant n° 42 du 10 juin 2016)	<ul style="list-style-type: none"> – Avenant du 31 décembre 2002 portant modification de la convention collective en ses articles 7.1 et suivants – Avenant du 16 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance – Avenant du 26 novembre 2004 relatif au régime de prévoyance – Avenant du 19 décembre 2006 portant modification au chapitre VII de la convention collective (régime de prévoyance) – Avenant n° 20 du 24 janvier 2008 relatif à la prévoyance – Avenant n° 26 du 16 mars 2009 relatif à la prévoyance – Avenant n° 30 du 18 décembre 2009 portant sur les organismes assureurs du régime de prévoyance – Avenant n° 31 du 18 décembre 2009 relatif à l'aménagement des garanties du régime de prévoyance – Avenant n° 40 du 26 juin 2014 modifiant le chapitre VII de la convention – Avenant n° 42 du 10 juin 2016 portant modification du chapitre VII « Prévoyance » – Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Focus sur le chapitre VIII (Apprentissage et formation professionnelle) (dans sa rédaction issue de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017, ce chapitre renvoie désormais à l'accord du 21 septembre 2016)	<ul style="list-style-type: none"> – Avenant du 29 octobre 1999 relatif à la formation professionnelle continue – Avenant du 16 janvier 2004 relatif à la formation professionnelle (CQP employé polyvalent des produits de la mer) – Avenant n° 35 du 13 juin 2012 à l'accord du 26 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle – Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Annexe I	– Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
	Annexe II	– Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective

THÈMES	ACCORDS	AVENANTS
	Annexe III	<ul style="list-style-type: none"> – Avenant n° 23 du 15 mai 2008 à l'annexe III relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail – Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires – Avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective
Formation professionnelle (textes complémentaires)	<p>Accord national du 18 novembre 1996 relatif à la formation professionnelle continue</p> <p>Accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle</p>	
Dispositions issues de la loi du 4 mai 2004 n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (textes complémentaires)	Accord du 18 mars 2005 portant diverses modifications	
Aménagement et réduction du temps de travail (textes complémentaires)	Accord du 12 mai 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction temps de travail	– Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires
	Accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée	<ul style="list-style-type: none"> – Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, modification de l'article 2.2.1 « Heures supplémentaires. – Contingent » – Avenant du 25 novembre 2005 – Avenant à l'accord du 27 octobre 2000 sur l'ARTT dans le secteur de la marée, annexe V, institution d'un compte épargne-temps – Avenant du 25 novembre 2005 – Avenant n° 25 du 9 juillet 2008 à l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail – Avenant n° 27 du 26 juin 2009 relatif aux heures supplémentaires
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (textes complémentaires)	Accord du 19 décembre 2006 portant création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications	– Avenant n° 28 du 26 juin 2009 à l'accord du 19 décembre 2006 relatif à l'observatoire des métiers et des qualifications

Convention collective départementale

IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE

(Nièvre)

(10 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 26 mai 1982,
Journal officiel du 20 juin 1982)

ACCORD DU 24 JUILLET 2018

RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

(NIÈVRE)

NOR : ASET1851137M

IDCC : 1159

Entre :

UIMM Nièvre,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'emploi et l'entreprise au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord « Mesures urgentes » est encadré par l'article L. 6332-1 (II, 7°) du code du travail en vigueur à la conclusion du présent accord, l'article 9 de l'accord relatif à l'emploi dans la métallurgie du 23 septembre 2016 et les décisions de la CPNEFP restreinte de la métallurgie, prises pour son application.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur « Métallurgie et fabrication de produits métalliques », confrontées à d'importantes difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale, en l'espèce dans la circonscription de la convention collective des industries de la métallurgie de la Nièvre ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise dans la filière concernée en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres filières de la branche,
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

Réalisation du diagnostic préalable :

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur « Métallurgie et fabrication de produits métalliques » a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La métallurgie de la Nièvre se caractérise essentiellement par un réseau d'entreprises sous-traitantes. Avec 4 102 salariés, elle représente moins de 5 % des effectifs de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Les trois principaux secteurs sont :

- la métallurgie et fabrication de produits métalliques ;
- la fabrication de machines et d'équipements ;
- l'industrie automobile.

La grande majorité des entreprises sous-traitantes de la Nièvre relève de ces trois secteurs.

La métallurgie nivernaise est majoritairement composée de TPE (57 %).

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Nièvre est confrontée à une baisse des effectifs supérieure à la moyenne nationale : – 5 % en 2016/– 2,5 % au niveau national. Cette baisse s'accompagne par la perte de grands donneurs d'ordre sur le territoire, ayant directement des conséquences sur les entreprises sous-traitantes et sur l'emploi ;
- dernièrement, plusieurs établissements ont fait l'objet de décisions de fermeture ou de redressement, à l'exemple de : SELNI, Technology Luminaires, Exagon Motors... ;
- le taux de chômage est de 8,7 % (source INSEE fin 2017) et plus de 51 % des demandeurs d'emploi ont un niveau infra V (niveau CAP non validé) ;
- à court et moyen termes, la nécessité d'anticiper, dans les entreprises, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés ;
- l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la Métallurgie constate que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; davantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; intégration de la robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux, réalité augmentée et objets connectés...

Plusieurs entreprises devront s'orienter vers de nouveaux marchés potentiels afin de palier la baisse actuelle de commandes, en intégrant un virage technologique.

Sur ce territoire, deux types de difficultés économiques sont identifiés :

1. Plusieurs donneurs d'ordres sont en forte baisse d'activité ou en activité partielle. Ces baisses d'activités ont un impact direct sur les entreprises sous-traitantes, en réduisant leur carnet de commandes et leur chiffre d'affaires. L'effet immédiat pouvant être l'arrêt de l'intérim, la suppression de plusieurs postes et/ou la mise en place d'activité partielle, jusqu'à la fermeture de sites industriels.

2. Certaines entreprises se sont tournées vers des secteurs porteurs (ex : aéronautique), mais malgré leurs investissements, elles éprouvent des difficultés à concrétiser les commandes de leurs clients, dû à l'absence de main-d'œuvre qualifiée.

À ce jour, une vingtaine d'entreprises est identifiée, principalement issue du secteur de la métallurgie et fabrication de produits métalliques ou du secteur machines et équipements.

La participation de chacune est soumise à confirmation des besoins.

Cette vingtaine d'entreprises ou d'établissements a moins de 250 salariés. Nous privilégierons les publics suivants :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences sont devenues obsolètes ou inadaptées en vue de faciliter les adaptations aux nouveaux métiers ;
- les salariés de plus 45 ans.

C'est pourquoi la branche professionnelle accompagnera les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles dans la définition des actions de formation à engager afin de préparer les compétences et qualifications des salariés aux transitions technologiques et organisationnelles à venir.

- accompagner les entreprises, dans leur effort de formation, en qualifiant les personnels pour faire face aux défis de pertes de compétences ;
- augmenter les compétences techniques et technologiques des salariés afin qu'ils puissent, avec la robotisation et les évolutions technologiques, pourvoir les métiers existants et accéder à de nouveaux métiers demandant une montée en compétences importante.

Processus défini pour qualifier les besoins en formation spécifiques des entreprises concernées

Les entreprises impactées par les difficultés économiques du secteur ont pu être identifiées grâce à plusieurs leviers, en particulier :

- le travail de terrain des équipes de l'ADEFIM Bourgogne et l'UIMM 58 qui ont questionné les entreprises du territoire, analysé leur problématique et recueilli leurs besoins en formations ;
- la collaboration avec les acteurs du réseau, les partenaires territoriaux et les services de l'état, à travers les échanges d'informations avec les structures du réseau sur les besoins en compétences ;
- les données issues des enquêtes conjoncturelles réalisées par l'UIMM territoriale.

Illustrations d'entreprises visées

ENTREPRISES ou établissements	TYPE D'ACTIVITÉ	PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES et préconisations le cas échéant
De 250 à 300 salariés	Sous-traitance automobile	Baisse d'activité, période de chômage technique Virage technologique important pour pérenniser ces activités sur le département

ENTREPRISES ou établissements	TYPE D'ACTIVITÉ	PROBLÉMATIQUES IDENTIFIÉES et préconisations le cas échéant
De 50 à 249 salariés	Type d'activité Métallurgie et fabrication de produits métalliques Mécanique industrielle Fabrication de machines et d'équipements	Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant Difficulté des sous-traitants suite à la fermeture d'un donneur d'ordre local important Entreprises en difficultés et/ou en activités partielles Établissements soumis à une très forte concurrence
De 20 à 49 salariés	Type d'activité Développement de produits embarqués Mécanique industrielle	Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant Entreprise en difficulté : inadéquation entre les compétences des salariés et les compétences nécessaires pour maintenir et dévelop- per leur activité Inadéquation entre les compétences des salariés et les compétences nécessaires pour maintenir et développer leur activité
De 0 à 19 salariés	Type d'activité Sous-traitance mécanique, équipements industriels	Problématiques identifiées et préconisations le cas échéant Manque de qualification des salariés pour l'accompagnement de la transition numérique de ces TPE

Le cas échéant, d'autres entreprises pourraient être concernées par les mesures prévues au présent accord.

L'identification d'une nouvelle filière confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles est décidée sur la base d'un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi. Elle serait formalisée par la conclusion d'un avenant au présent accord en modifiant son champ d'application.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés au préambule, des « Dispositions générales » de la convention de la métallurgie de la Nièvre du 10 décembre 1981.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visées ci-dessus.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Objectif des formations envisagées

La formation des salariés en poste est un enjeu fort.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et modes opérationnels spécifiques du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement des compétences ;
- contribuer à maintenir ou développer la compétitivité des entreprises ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- favoriser la transmission des savoirs à l'intérieur de l'entreprise ;
- anticiper les risques de pénuries de main-d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les signataires du présent accord entendent rappeler l'intérêt des entreprises, notamment les TPI et les PME, à s'engager dans des démarches proactives d'identification et d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, en s'appuyant sur les différents outils mis en place par la branche, notamment au travers de la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Ils entendent également appuyer leurs actions dans le champ du présent accord sur les études et guides de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications.

Ils entendent enfin favoriser et promouvoir les diagnostics industriels et diagnostics GPEC, l'accompagnement à la mise en place de plans d'actions de la GEPP, ainsi que l'accompagnement pour la définition et l'analyse des besoins en matière de formation, dont les coûts peuvent bénéficier d'une prise en charge par l'OPCAIM.

Article 3

Financement

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À titre indicatif, sous réserve de non-modification à la date de signature du présent accord, le conseil d'administration de l'OPCAIM a arrêté les conditions de prise en charge des actions de formations telles que :

- coût de formation : 100 % de prise en charge ;
- rémunération des salariés en formation : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

L'application du présent accord intégrera en tant que de besoin l'évolution des conditions de prise en charge des actions de formation qui feront éventuellement l'objet de délibération du conseil d'administration de l'OPCAIM, ces prises en charge s'opérant dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle arrêtée par ledit conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Article 4

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Toutes les actions devront être engagées au 31 décembre 2018 au plus tard. Leur réalisation et les paiements correspondants devront être clôturés avant le 31 décembre 2019. Cet accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 5

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

La commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) assurera le suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Un bilan quantitatif et qualitatif sera réalisé dans le cadre de ladite commission paritaire tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

De même les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité d'un suivi au niveau territorial, lequel s'effectuera à l'occasion de réunions spécifiques de suivi dudit accord, autant que de besoin.

Article 6

Révision de l'accord

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 professionnelle 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 avis de réception.

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM 58 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 7

Mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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 8

Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous les moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification :

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Publicité :

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nevers. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Nevers, le 24 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

DÉLIBÉRATION N° 1 DU 19 JUIN 2018
À L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 32
POUR LES SPORTIFS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1851125M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,

D'une part, et

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour les sportifs professionnels dont le contrat de travail relève des articles L. 222-2-3 et suivants du code du sport, la tranche 2 des rémunérations (dite T2) est constituée de l'ensemble des éléments de l'assiette dont le montant est compris entre le plafond fixé en application de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et le montant égal à :

- 4 fois ce plafond pour 2019 ;
- 6 fois ce plafond pour 2020 ;
- 8 fois ce plafond pour 2021.

Fait à Paris, le 19 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

**AVENANT N° 30 DU 21 JUIN 2018
RELATIF À LA REVALORISATION DE LA GRILLE
DES SALAIRES CONVENTIONNELS MINIMAUX**

NOR : ASET1851134M
IDCC : 2104

Entre :

CNETH,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale conventionnelle

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

(En euros.)

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent d'exécution 1		1 499	0
Agent d'exécution 2	12	1 511	208
Agent qualifié	12	1 523	208
Agent thermal CQP branche	15	1 538	208
Agent hautement qualifié	80	1 618	218
Agent de maîtrise 1	30	1 648	224
Agent de maîtrise 2	70	1 718	244

	ÉCART CONVENTIONNEL minimum garanti	SALAIRE CONVENTIONNEL mensuel minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent de maîtrise 3	70	1 788	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre Sup			

Article 2

Prise d'effet

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article 1^{er} prend effet à compter du 1^{er} août 2018.

Fait à Paris, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 6 JUILLET 2018
RELATIF AUX SALAIRES (SMMGB ET RMAPG)
ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1851139M

IDCC : 998

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 508 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

NIVEAU	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
1	18 548 €
2	18 842 €
3	19 641 €
4	20 867 €
5	22 072 €
6	23 520 €
7	25 329 €
8	27 715 €
9	31 147 €

Article 4

Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2018.

Article 8

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 ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6

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 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 6 JUILLET 2018

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JUILLET 2018

NOR : ASET1851138M

IDCC : 1256

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 37,29 € au 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE
60	27 520 €
68	31 189 €
75	34 400 €
80	36 693 €
90	41 280 €
95	43 573 €
105	48 160 €
115	52 747 €
120	55 040 €
140	64 213 €
160	73 387 €
180	82 560 €

Article 4

Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2018.

Article 8

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 ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 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 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

ACCORD DU 3 JUILLET 2018
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL 2018-2019

NOR : ASET1851143M
IDCC : 1930

Entre :
ANMF ;
SRF ;
CFSI ;
SNIA,

D'une part, et
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FGA CFDT ;
CFE-CGC Agro,

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

Article 1^{er}

Objet et périmètre de l'agenda social

Conformément à l'article 8.3.1 de la CCN MTG, les partenaires sociaux définissent, chaque année, le calendrier de négociations des sujets abordés en commission, en précisant son objet et son périmètre.

Il est convenu que les organisations syndicales et les organisations patronales représentatives de la branche présentent les thèmes de négociations qu'elles souhaitent aborder, en indiquant notamment l'ordre de priorité accordé à chacun d'entre eux.

Des dates de début et de fin de négociation sont ensuite conjointement estimées et arrêtées.

Article 2

Définition du calendrier

Les dates et périodes arrêtées ci-après sont fixées de façon à donner des orientations à la CPPNIC.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il pourrait être fait un aménagement de celles-ci selon, notamment, des nécessités pratiques et/ou juridiques.

SUJETS DE NÉGOCIATION	DATES DE NÉGOCIATION
Mise à jour de la CCN MTG	18 septembre 2018
Mise en place du forfait jours pour les itinérants non cadres	18 septembre 2018 – Début 2019
Augmentation du contingent d'heures supplémentaires (transport)	18 septembre 2018 – Début 2019
Salaires minimums conventionnels	Début 2019
Prévention de la pénibilité	Début 2019
Égalité professionnelle hommes-femmes	Printemps 2019
Révision du dispositif de maintien de salaire conventionnel	Printemps 2019
Classification	Été 2019
Travail de nuit	Été 2019
Prime d'ancienneté	Automne 2019

Article 3

Dispositions finales

3.1. Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

3.2. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.3. Extension et formalités

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'exemption, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains.

Le présent accord sera déposé auprès des services de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ANMF étant chargée de ces formalités.

3.4. Date d'entrée en vigueur et effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 6 DU 3 JUILLET 2018

**RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**

NOR : ASET1851141M

IDCC : 1930

Entre :

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a pour mission de négocier dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par la CCN MTG. La loi définit les domaines et les conditions dans lesquels les partenaires sociaux doivent ou peuvent négocier.

Aussi, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche des métiers de la transformation des grains, après négociations, ont l'obligation de mettre en place par le présent avenant une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), et de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 8 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 8 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 8 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

Article 2

Modification de l'article 8 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » de la CCN MTG (IDCC 1930)

« Article 8

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

L'adresse numérique et postale du secrétariat de cette commission est la suivante : Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche Métiers de la transformation des grains, ANMF, 66, rue la Boétie, 75008 Paris, socialccnmtg@glaboetie.org.

Article 8.1

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La CPPNIC exerce, en application des dispositions du code du travail en vigueur, les missions suivantes :

1. Représente ladite branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Établit un rapport annuel d'activité comprenant 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 du code du travail, 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 ;
4. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
5. Elle se réunit plusieurs fois par an selon les dispositions du code du travail pour négocier les thématiques obligatoires et pour négocier les thématiques de l'agenda social (cf. articles 8.3.1 et 8.3.2).

Article 8.2

Composition et remboursement de frais

Article 8.2.1

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés représentant les organisations de salariés siégeant à la commission paritaire.

Sauf accord d'entreprise, ces autorisations sont accordées, après préavis d'au moins 3 jours ouvrés et à condition qu'elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, sur présentation d'un document écrit émanant du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation. Ces absences ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Ces autorisations sont accordées dans les limites déterminées d'un commun accord par les organisations intéressées, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués, les dates et durées des réunions (y compris les réunions préparatoires).

Article 8.2.2

Temps de repos et rémunération

La rémunération des représentants des fédérations syndicales représentatives mandatés pour participer aux réunions est maintenue par l'employeur.

Les salariés d'entreprise appelés à participer aux réunions et/ou groupes de travail doivent obligatoirement bénéficier du repos quotidien légal (11 heures consécutives).

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, le temps de déplacement pour se rendre à une réunion n'est pas un temps de travail effectif. Par conséquent, il n'est pas rémunéré et décompté comme tel.

Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Article 8.2.3

Remboursement des frais

Les frais de déplacement afférents aux réunions de la CPPNIC, y compris les réunions préparatoires, sont remboursés par le secrétariat de la branche, sur justificatif, selon le barème fixé par les partenaires sociaux.

Ces dispositions sont également applicables aux commissions techniques visées aux articles 8.4 et 8.5 de la CCN MTG.

Article 8.2.4

Composition

Article 8.2.4.1

Composition dans le cadre de la négociation

Le nombre de délégués est fixé à cinq par organisation de salariés représentatives au sein de la branche pour la commission paritaire permanente de négociation et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Article 8.2.4.2

Composition dans le cadre de la conciliation et/ou de l'interprétation

La commission d'interprétation et/ou de conciliation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective.

Lorsqu'une commission de conciliation et d'interprétation a lieu le même jour qu'une commission de négociation, le nombre de siège est le même que celui défini à l'article 8.2.4.1.

Article 8.2.4.3

Composition des commissions techniques

La composition des commissions techniques ad hoc est fixée paritairement par l'accord constituant ladite commission.

Article 8.3

Fonctionnement et réunions de la CPPNIC

Article 8.3.1

Agenda social

Chaque année, la commission définit, conformément aux dispositions du code du travail, par accord, son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Article 8.3.2

Réunions périodiques obligatoires

La commission paritaire se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :

- négociation annuelle sur les salaires ;
- négociation triennale sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - la formation professionnelle et apprentissage.

Négociation quinquennale sur :

- les classifications ;
- l'épargne salariale.

Pour pouvoir être étendus, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation.

En conséquence, les conventions et accords collectifs de la branche des métiers de la transformation des grains faisant l'objet d'une procédure d'extension, il revient à la commission paritaire permanente de négociation de négocier et conclure les accords portant sur les thèmes de négociations, relevant des missions générales et collectives, dédiées à la branche.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi. Ils font ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la commission paritaire permanente de négociation peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Article 8.3.3

Domaines réservés à la branche

Dans les matières énumérées aux 1° à 13° de l'article L. 2254-1 du code du travail, les stipulations de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, 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.

À titre indicatif, il s'agit des thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires en matière de protection sociale ;
- certaines dispositions en matière de temps de travail : notamment les heures d'équivalences, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, la modulation du temps de travail sur une période supérieure à 1 an et jusqu'à 3 ans, ainsi qu'en matière de temps partiel qui reste régulé par la branche (durée minimale de travail, taux de majoration des heures complémentaires, modalités d'augmentation temporaire de la durée de travail par avenant) ;
- certaines dispositions relatives aux contrats à durée déterminée : durée, transmission du contrat écrit, contrats successifs sur le même poste ; et aux contrats de travail temporaire : durée, renouvellement, succession de contrats. Les motifs de recours aux contrats courts et le préavis restent cadrés par la loi ;
- les mesures relatives aux contrats de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application citées à l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- certains cas de recours au travail temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^{er} et 2^e alinéas de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale et l'indemnité d'apport d'affaire du salarié porté.

Article 8.3.4

Domaines ouverts à la négociation de branche, avec prévalence optionnelle des dispositions de la convention ou de l'accord de branche, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail :

Dans les matières ci-dessous énoncées, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à leur date d'entrée en vigueur, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Sont visés les thèmes suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 8.3.5

Convocation

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission. Elle est adressée, par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents présentés en réunions et/ou utiles à la négociation.

Article 8.4

Commission technique paritaire

Les partenaires sociaux peuvent créer par accord collectif de branche une commission technique paritaire.

Les commissions techniques paritaires créées par accord collectif conclu antérieurement au présent accord sont maintenues. À ce jour, compte tenu de la création et des missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche, il s'agit de la commission paritaire nationale de l'emploi créée par l'accord du 10 septembre 2004.

Article 8.5

Commission technique d'interprétation et/ou de conciliation

La CPPNIC peut également être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation et de conciliation d'une convention ou d'un accord collectif par un employeur ou un salarié de la branche des métiers de la transformation des grains, par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

La lettre de saisine doit exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La commission technique d'interprétation doit alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission doit en être informée par la partie demanderesse.

La commission statue valablement, à la condition que soient présents au moins deux représentants des organisations professionnelles du collège des employeurs et deux représentants des organisations syndicales du collège des salariés.

Si ce *quorum* n'est pas atteint, une nouvelle réunion doit être convoquée dans les 15 jours et se tiendra sans condition de quorum, à condition que les 2 collèges soient représentés.

Les organisations syndicales membres de la présente commission, ainsi que les parties convoquées doivent signifier 7 jours au moins avant la date de la réunion, leur participation effective à celle-ci.

Les délibérations de la commission sont adoptées à une majorité au moins égale aux deux tiers des membres présents ou représentés. Si la majorité des membres présents ou représentés n'est pas atteinte, aucune délibération n'est adoptée et cette absence de délibération est notifiée aux parties concernées par la demande d'interprétation par le secrétariat de la branche.

Les organisations syndicales membres de la présente commission sont convoquées à la réunion au moins 20 jours calendaires avant la date de celle-ci. La convocation est accompagnée des documents présentés en réunions et/ou utiles à la commission.

Les avis de la commission acquièrent une valeur identique à celle des dispositions de la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8.6

Transmission des accords collectifs d'entreprise et d'établissement à la CPPNIC

Les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps sont transmis à la CPPNIC.

Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires doivent être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, doit être mentionnée.

L'employeur doit informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il doit donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche doit accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Ces accords sont transmis pour information à la CPPNIC. L'absence de communication de ces accords n'entache pas leur validité. »

Article 3

Dispositions finales du présent avenant

3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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.

3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.3. Suivi du présent avenant

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

3.4. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.5. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

3.6. Date d'entrée en vigueur et effet

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche des métiers de la transformation des grains signé le 9 novembre 2016.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

AVENANT N° 7 DU 3 JUILLET 2018

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1851142M

IDCC : 1930

Entre :

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

Par l'article 67 de la CCN MTG, les partenaires sociaux se sont engagés à ouvrir des négociations sur le compte épargne-temps dans un délai de 6 mois à compter de la signature de l'avenant n° 46 de la CCN Meunerie du 9 novembre 2016.

Les partenaires sociaux présents au sein de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), se sont réunis entre mars 2017 et juillet 2018.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 67 « Compte épargne-temps » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 67 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifié selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 67 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

Article 2

Modification de l'article 67 « Compte épargne-temps » de la CCN MTG (IDCC 1930)

« Article 67

Compte épargne-temps

Article 67.1

Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'un complément de rémunération.

Les entreprises ou établissements pourront, par accord d'entreprise, adapter les modalités définies ci-après.

Les accords compte épargne-temps conclus avant cet avenant restent valides sous réserve du respect des dispositions du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, le contenu des présentes dispositions pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique et, en leur absence, après information des salariés.

Article 67.2

Salariés bénéficiaires

Après décision de l'employeur de mettre en place ce dispositif, les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue, pourront, sur la base du volontariat, ouvrir un compte individuel.

À cet effet, les salariés intéressés devront effectuer une demande écrite d'ouverture de compte auprès de la direction.

Article 67.3

Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur, qui devra communiquer une fois par an au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement, en particulier, le nombre d'heures figurant au crédit de son compte et les possibilités d'utilisation de ce compte.

Article 67.4

Alimentation et plafond du compte

Article 67.4.1

Alimentation à l'initiative du salarié

Le compte peut être alimenté, à l'initiative du salarié, par les éléments acquis suivants :

- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement, dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5^e semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
- les congés conventionnels ;
- le report des jours de repos liés à l'organisation du temps de travail et les jours de repos accordés aux salariés en forfait jours, dont le salarié a la libre disposition, dans la limite de 5 jours ouvrables par an ;

- les primes prévues par convention collective ou accord d'entreprise, hors salaires de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Le salarié devra indiquer par écrit à l'employeur, les éléments de temps ou de rémunération qu'il souhaite affecter au compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps pourra, éventuellement, être abondé par l'entreprise.

Article 67.4.2

Exclusions ou limitations

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou du comité social et économique l'employeur précise ceux des éléments visés à l'article 67.4.1 qu'il entend exclure ou limiter de l'alimentation du compte.

Article 67.4.3

Plafond du compte

Le compte épargne-temps est plafonné à 90 jours de repos indemnifiables par salarié.

Toutefois, avec accord de l'employeur, et quand le salarié se constitue une épargne en vue d'un congé de fin de carrière visé à l'article 67.5.1.2, ce plafond peut être dépassé.

Article 67.5

Utilisation du compte épargne-temps

Article 67.5.1

Indemnisation d'un congé

Article 67.5.1.1

Congés légaux

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie notamment les congés sans solde suivants :

- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour enfant malade.

Les modalités de prise des congés susvisés sont celles définies par la loi.

Article 67.5.1.2

Congé de fin de carrière

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie un congé de fin de carrière lequel peut prendre la forme d'une cessation anticipée d'activité en vue de prendre sa retraite.

Dans ce cas, le contrat de travail du salarié cessera à l'issue du congé.

Un tel congé devra avoir une durée minimale de 3 mois et une durée maximale de 6 mois, sauf accord de l'employeur.

Le salarié doit formuler sa demande en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel, sauf accord contraire des parties.

Article 67.5.1.3

Autres absences CET

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie une absence.

L'absence devra être sollicitée dans un délai raisonnable compte tenu de la durée et de la nature de ladite absence avant la date prévue pour le départ.

Article 67.5.1.4

Situation pendant le congé

Le contrat de travail du salarié bénéficiant d'un congé financé par les droits issus du CET est suspendu.

Pendant ce congé, le salarié continue à être couvert par les régimes de protection sociale dont il bénéficie, dans les conditions contractuelles habituelles.

Article 67.5.1.5

Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé plafonné à 90 jours, son précédent emploi ou lorsque le congé est d'une durée supérieure, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 67.5.2

Complément de rémunération

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour servir de complément de rémunération aux salariés, à l'exception des droits inscrits sur le compte épargne-temps correspondant à la valeur des jours de congés payés épargnés.

Cette possibilité est limitée à une demande par an, dans la limite d'une somme équivalente à 10 jours ouvrables épargnés.

Le complément de rémunération est versé sur la paie du mois suivant la réception de la demande du salarié.

Article 67.6

Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » consiste à diviser la rémunération perçue sur les 3 derniers mois et prenant en compte le salaire de base ainsi que les primes et éléments de rémunération récurrents et correspondant à un travail effectif, les primes exceptionnelles ou primes sur objectifs étant exclues, par le nombre réel d'heures payées sur les 3 derniers mois.

En ce qui concerne les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, il est convenu qu'une journée équivaut à 7 heures.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Pour les jours de repos utilisés dans le cadre du financement d'un congé, la valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalant au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Le calcul du « salaire horaire en vigueur » au moment du départ en congé ou de la monétisation est effectué sur la base de la formule définie au 2^e alinéa du présent article.

Si, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les cotisations sociales prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Article 67.7

Cessation du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des cotisations sociales salariales.

Le salarié peut conformément aux dispositions légales en vigueur consigner, avec l'accord de l'employeur, son épargne auprès de la caisse des dépôts et consignation. Le transfert des droits est accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Le récépissé de la déclaration de consignation est remis par la Caisse des dépôts et consignations à l'employeur, qui en informe le salarié.

Article 67.8

Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance garantie des salaires. »

Article 3

Dispositions finales du présent avenant

3.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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.

3.2. Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

3.3. Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 3 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180470-001118

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
