

# 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° 2019/07 DU 2 MARS 2019**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail.....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation .....</b>	<b>127</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/07

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié])</b> : accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux .....	4
<b>Cafétérias et assimilés (chaînes)</b> : avenant n° 17 du 14 décembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....	14
<b>Chaux (industries)</b> : accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie .....	21
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique)</b> : accord du 18 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	24
<b>Cuir et peaux (industrie)</b> : accord du 23 janvier 2019 relatif à la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.....	29
<b>Distributeurs conseils hors domicile</b> : avenant n° 2018-7 du 10 octobre 2018 portant révision de la convention collective.....	32
<b>Enseignement privé indépendant</b> : avenant n° 43 du 17 décembre 2018 portant création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).....	41
<b>Enseignement privé non lucratif (EPNL)</b> : accord du 20 novembre 2018 portant révision du champ d'application .....	48
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : accord du 21 septembre 2018 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ..	51
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation)</b> : avenant n° 1 du 21 septembre 2018 à l'accord du 25 avril 2016 relatif à la classification des emplois.....	59
<b>Géomètres experts (cabinets ou entreprises)</b> : accord du 27 septembre 2018 portant révision des règles de composition et de fonctionnement des commissions paritaires de branche et de l'association paritaire de gestion du paritarisme .....	60
<b>Géomètres experts (cabinets ou entreprises)</b> : accord du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	67
<b>Géomètres experts (cabinets ou entreprises)</b> : avenant du 12 décembre 2018 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de frais de santé....	69
<b>Hospitalisation privée</b> : accord du 17 octobre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.....	72

<b>Hospitalisation privée</b> : avenant n° 5 du 17 octobre 2018 à l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme.....	81
<b>Immobilier</b> : avenant n° 73 <i>bis</i> du 22 novembre 2018 relatif aux conventions de forfait en jours avec modification de l'annexe « Aménagement et réduction du temps de travail » .....	83
<b>Immobilier</b> : avenant n° 75 du 22 novembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	87
<b>Journalistes</b> : protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée .....	95
<b>Mannequins (agences)</b> : avenant n° 10 du 29 novembre 2018 modifiant les articles 14, 17.1 et 17.2 de la convention .....	97
<b>Mannequins (agences)</b> : avenant n° 11 du 29 novembre 2018 rectificatif de l'avenant n° 7 relatif à la création de l'association paritaire de financement du paritarisme .....	99
<b>Métallurgie (Nièvre)</b> : avenant du 8 janvier 2019 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	100
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce)</b> : accord du 13 novembre 2018 relatif à l'impérativité de l'article 15 des dispositions générales .....	103
<b>Presse (information spécialisée [cadres, techniciens et agents de maîtrise])</b> : protocole d'accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels pour l'année 2019...	107
<b>Presse (information spécialisée [employés])</b> : accord du 22 novembre 2018 relatif aux minima garantis mensuels pour l'année 2019 .....	109
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : avenant du 10 décembre 2018 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité.....	111
<b>Services de santé au travail (interentreprises)</b> : avenant n° 1 du 19 décembre 2018 modifiant l'accord du 21 juin 2017 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés .....	116
<b>Sociaux et socioculturels (centres)</b> : avenant n° 01-19 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	118
<b>Taxis</b> : accord du 12 décembre 2018 relatif aux rémunérations minimales des personnels roulants .....	120
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros)</b> : accord du 11 décembre 2018 relatif aux classifications des emplois au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	123
<b>Transport ferroviaire</b> : avenant n° 1 du 16 octobre 2018 au protocole d'accord relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention .....	125

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

---

ACCORD DU 6 JUIN 2018

RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1950182M

IDCC : 1000

---

Entre :

AEF ;

CNADA ;

CNAE ;

FNUJA ;

SAFE ;

UPSA,

D'une part, et

SNPJ CFDT ;

FEC FO ;

CSFV CFTC ;

UNSA ;

SPAAC CFE-CGC ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un premier accord du 1<sup>er</sup> juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

## **1. Objet de l'accord**

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

## **2. Définition des risques psychosociaux**

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux « RPS » regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

## **3. Facteurs favorisant l'apparition de risques psychosociaux**

Les parties reconnaissent que chacun réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'il peut à différents moments de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques psychosociaux :

- des facteurs liés au travail prescrit : la charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions etc. ;



- des facteurs liés à l'organisation du travail : l'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc. ;
- des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;
- des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

#### **4. Manifestations des risques psychosociaux**

Les risques psychosociaux comprennent :

- le stress au travail : selon l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s'agit du « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face » ;
- les violences au travail : « La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l'incivilité à l'agression physique et peut prendre la forme d'agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d'agressions physiques » (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d'exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs etc.).

- le harcèlement moral : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (article L. 1152-1 du code du travail).  
« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende » (article L. 222-33-2 du code pénal).
- le harcèlement sexuel : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » (article L. 1153-1 du code du travail)

#### **5. Prévention des risques psychosociaux**

##### **5.1. Acteurs de la prévention**

Toute démarche de prévention implique l'ensemble des acteurs tant internes qu'externes.

##### **5.1.1. Direction et encadrement**

L'engagement fort et durable de la direction est la première condition de la démarche de prévention.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

##### **5.1.2. Salariés et instances représentatives du personnel**

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notamment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

### 5.1.3. Service de santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques psychosociaux.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ces informations tout en respectant le secret médical afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention ou de correction.

### 5.1.4. Inspection du travail

L'inspection du travail agit dans la mise en place de la prévention des risques psychosociaux, tant dans le cadre de ses missions de conseil à l'entreprise que de ses missions de contrôle du respect des règles applicables dans chaque entreprise.

### 5.1.5. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la CPNEFP en arrête les actions prioritaires.

## 5.2. Sources d'information pour la mise en place d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont par partie spécifiques à chaque structure. Toutefois, il peut être utile d'en donner une liste indicative :

- l'absentéisme ;
- le turn-over avec analyse des causes des départs de la structure ;
- la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès des services de santé au travail ;
- la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail ;
- la fréquence des procédures disciplinaires ;
- l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité ;
- la variation de la charge de travail ;
- les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales ;
- les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail ;
- les registres et les procès-verbaux des instances représentatives du personnel ;
- les comptes rendus des divers entretiens avec les salariés ;
- les procès-verbaux des réunions de droit d'expression ;
- le nombre d'alertes.

### 5.3. Actions de prévention

La prévention s'apprécie au niveau de la structure. Elle fait partie d'un processus en trois phases : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première phase est déterminante pour réduire durablement les RPS et prévenir les situations à risques.

#### 5.3.1. Prévenir

Elle implique de se questionner sur le fonctionnement de la structure, sur la manière de travailler (activité, modalités d'organisation, etc.).

La prévention a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est proposé d'informer les employeurs et de former les salariés, de constituer des groupes de réflexion, d'impliquer les services de santé au travail, de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

#### Mise en place et suivi du document unique

L'employeur met en place et assure le suivi du document unique. Ce document contient, d'une part, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'autre part, s'il y a lieu, le plan de prévention.

Dans ce document unique doivent être intégrées des dispositions relatives aux risques psychosociaux, dont un exemple est annexé au présent accord.

#### Charte des bonnes pratiques

Afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux, l'employeur peut mettre en place une charte de bonnes pratiques.

L'esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de la structure afin de préserver et de permettre un climat de bien-être au travail.

Elle permettra de développer une harmonie entre les membres de la structure et une promotion de la profession.

Elle peut favoriser la relation avec les tiers et pourra être affichée à l'accueil de la structure pour informer et sensibiliser la clientèle sur l'engagement de la structure.

Un exemple de charte est annexé au présent accord.

#### Formation des salariés

Des actions de sensibilisation et de formation seront déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail ;
- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter pour éviter ou, à défaut, réduire tout risque psychosocial.

## Processus de coopération

### *Constitution de groupes de réflexion*

Au sein des structures dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont pour objectif de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mener, ainsi que les solutions envisageables.

### *Renforcement du droit d'expression des salariés*

Pour les structures assujetties à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces dernières permettront d'informer l'ensemble des salariés sur les questions de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée aux instances représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

### *Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières*

Au cours des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

### *Alertes individuelles*

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux doit en informer au plus vite sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par la loi.

### *Action du médecin du travail*

L'employeur pourra solliciter le médecin du travail à développer, dans son rapport annuel, la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

S'il estime qu'un salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

## 5.3.2. Réduire ou corriger

Ces programmes ont pour but d'aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant notamment leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

La structure et les salariés agissent chacun à leur niveau sur les conséquences des risques psychosociaux pour apprendre à les « gérer ». La structure doit aider les salariés à comprendre les risques et leurs enjeux et les accompagner pour mieux faire face aux situations critiques.

## 5.3.3. « Réparer »

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

## 6. Mesures en cas de réalisation du risque

### 6.1. Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

## **6.2. Devoir de signalement en cas de harcèlement**

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L. 1152-2 et L. 1153-2 du code du travail.

## **6.3. Prise en compte des alertes individuelles des salariés**

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés ;
- à des échanges avec le médecin du travail ;
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué,

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

## **6.4. Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)**

### **6.4.1. Création**

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

### **6.4.2. Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation**

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyé au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la commission devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner, éventuellement par voie administrative ou judiciaire.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la commission de la procédure mise en place.

Les membres de la commission mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue ;
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité de résultat.

## **7. Suivi de l'accord**

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI.

## **8. 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 la prévention des risques psychosociaux dans la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit 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.

## **9. Conclusion. – Durée. – Dépôt de l'accord**

### **9.1. Entrée en vigueur. – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précédera l'expiration.

### **9.2. Révision**

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile.

Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

### **9.3. Publicité. – Dépôt**

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en 2 exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### EXEMPLE DE CHARTE DES BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION DES RPS

---

Nom du cabinet :

Préambule :

L'accord de branche en date du 6 juin 2018 a pour ambition de développer une politique de prévention active contre les risques professionnels clairement identifiés, dont les risques psychosociaux (RPS).

La présente charte des bonnes pratiques s'inscrit dans les démarches d'actions de prévention des risques psychosociaux dans les structures, conformément à l'article 5.3.1. de l'accord susvisé. Cette charte est un engagement volontaire du cabinet pour prévenir les risques psychosociaux, c'est-à-dire éliminer et à défaut réduire à la source les risques qui peuvent naître en son sein.

L'objectif de cette charte est de préserver ou d'instaurer un climat de bien-être au travail, et ainsi dynamiser le fonctionnement de la structure.

#### **Bonne pratique n° 1**

Mettre en place une politique et des mesures de prévention en impliquant, s'il y a lieu, l'ensemble des instances représentatives du personnel.

#### **Bonne pratique n° 2**

Favoriser le bien-être au travail (reconnaissance professionnelle, développement d'échanges et coopération dans le travail entre collègues avec le soutien de la hiérarchie).

#### **Bonne pratique n° 3 :**

Identifier et réduire les éventuelles sources de stress au sein de la structure (surcharge de travail, contraintes excessives de temps, environnement de travail, mauvaise communication, difficulté à trouver du sens au travail...).

#### **Bonne pratique n° 4**

Identifier et combattre les violences au travail tant physiques que psychiques, y compris celles exercées par des personnes extérieures à la structure.

#### **Bonne pratique n° 5**

Favoriser les actions de formation et de prévention à destination des salariés pour combattre le mal-être au travail et pour une meilleure maîtrise des tâches à réaliser.

#### **Bonne pratique n° 6**

Insérer dans le Document Unique (DU) les éléments d'analyse relatifs aux risques psychosociaux.

Nom du signataire :

Qualité du signataire :

Date :

Signature :

## ANNEXE 2

EXEMPLE DE DISPOSITIONS RELATIVES AUX RPS POUVANT ÊTRE INSÉRÉES DANS LE DOCUMENT UNIQUE

### Échelle de cotation des risques

Gravité	Bénin	Sérieux	Très sérieux
Fréquence	Rare	Occasionnel	Fréquent
Priorité d'action	Priorité 3	Priorité 2	Priorité 1

### Exemples

#### Unité de travail : ensemble du personnel

Situation dangereuse	Dommage potentiel	Gravité	Fréquence	Priorité	Mesures existantes	Propositions de prévention
Risques psycho-sociaux/Charge mentale						
Exigences du travail	Stress, tension, nervosité	Bénin	Fréquent	Priorité 3		

#### Autres thèmes proposés :

Appréhension des urgences clients						
Autonomie dans le travail						
Charge de travail						
Déficit de communication et de dialogue						
Environnement de travail						
Gestion du client						
Incivilités						
Management						
Manque de reconnaissance et de sentiment d'appartenance à la structure						
Rapports sociaux						



Brochure n° 3297

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2060. – CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**  
**(Chaînes)**

**AVENANT N° 17 DU 14 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)**

NOR : ASET1950201M  
IDCC : 2060

Entre :  
SNRPO,  
D'une part, et  
FS CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC ;  
FGTA FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.

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

*Mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est mise en place dans la branche des chaînes de cafétérias et assimilés.

La CPPNI des chaînes de cafétérias et assimilés se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche.

## Article 2

### *Missions et fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

#### **2.1. Missions de la CPPNI**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II et III du code du travail, la CPPNI des chaînes de cafétérias et assimilés exerce les missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

3° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

4° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> 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.

5° Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale.

6° Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

7° Elle exerce également les missions de la commission de conciliation prévue à l'article 39 de la convention collective nationale.

#### **2.2. Fonctionnement de la CPPNI**

##### Réunions

La CPPNI se réunit au minimum trois fois par an et autant de fois que nécessaire afin de remplir ses missions de négociations.

##### Bureau

Le bureau de la CPPNI est composé d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e) dont les mandats sont d'une durée de 2 ans.

Lorsque le/la président(e) appartient au SNRPO, le/la vice-président(e) appartient au collège salarié et alternativement tous les 2 ans.

Pour la première mandature, il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord, que la présidence sera assurée par un représentant désigné par le SNRPO, et la vice-présidence par le collège salarié.

Compte tenu de la pluralité d'organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés », la désignation du représentant à la Présidence ou à la vice-Présidence pour ce collège se fera par accord entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés ».

Dans l'hypothèse où aucun accord ne serait trouvé entre les organisations syndicales représentatives au sein du collège « salariés » il est convenu par les signataires du présent accord que l'ordre de roulement pour occuper ces fonctions se fera en fonction de l'ordre alphabétique du sigle des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Dans cette circonstance, toute organisation syndicale pourra choisir de passer son tour.

## Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI ainsi que de convoquer les organisations syndicales aux réunions dans les délais prévus par le présent accord.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un compte rendu ou un procès-verbal de chaque séance et d'assister le président dans ses responsabilités.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une réunion de la CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

## Secrétariat administratif

Le secrétariat administratif de la CPPNI est assuré par la partie employeur, laquelle est chargée à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de conciliation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprises visés à l'article 5 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la transmission des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI aux partenaires sociaux membres de la CPPNI établis par le/la vice-président(e). Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 1 mois après la réunion. L'approbation des comptes rendus des réunions plénières interviendra lors de la séance suivant sa transmission.
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

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

## Article 3

### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

#### **3.1. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de négociation**

##### *a) Composition en formation de négociation*

En formation de négociation, la CPPNI est réunie en formation plénière.

La commission est composée de manière paritaire de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche.

Conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, les délégations par organisation représentative de salariés au niveau national peuvent être composées au maximum de quatre délégués.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par lettre recommandée avec avis de réception, les représentants amenés à siéger à la CPPNI, et parmi eux, le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Tout changement de désignation est porté à la connaissance de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception, émanant de la fédération nationale.

## b) Fonctionnement en formation de négociation

### Thèmes de négociation visés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail à savoir :

- négociation annuelle : salaires ;
- négociation triennale :
  - conditions de travail et gestion des compétences ;
  - travailleurs handicapés ;
  - formation professionnelle et apprentissage ;
  - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- négociation quinquennale :
  - classification ;
  - épargne salariale.

Au-delà de ces thèmes de négociation obligatoires, et conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, elle a pour mission de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche, et peut définir, dans le respect de la législation en vigueur, les garanties qui leur sont applicables dans les matières identifiées par les partenaires sociaux.

### Calendrier prévisionnel

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année suivante, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner une ou plusieurs commission(s) de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins trois par an.

### Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé de manière paritaire d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

### Convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés sous la responsabilité du président de la CPPNI par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion plénière.

### Réunions préparatoires

Les représentants dûment désignés du collège salarié, se réunissent au besoin, la veille de chaque commission paritaire constituée en formation plénière à laquelle ils ont été désignés.

Dans le cadre des dispositions instaurées à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés, il pourra être pris en charge jusqu'à une réunion préparatoire par trimestre par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national, à raison de 3 délégués par lesdites réunions préparatoires, soit 12 prises en charge au plus au titre des réunions préparatoires des organisations représentatives de salariés au niveau national fixées la veille des réunions plénières.

### **3.2. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation d'interprétation**

#### *a) Composition en formation d'interprétation*

Lorsqu'elle se prononce pour interpréter les termes de la convention collective. La CPPNI est composée de manière paritaire, elle siège avec les représentants des organisations représentatives dans la branche à raison de deux représentants par organisation syndicale représentative pour la délégation salarié et autant de représentants pour la délégation employeur.

#### *b) Fonctionnement en formation d'interprétation*

##### Saisine de la commission d'interprétation

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du Secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette saisine émane soit d'une organisation syndicale ou patronale relevant de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et Assimilés, soit à la demande d'une juridiction.

Le Secrétariat organise une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 2 mois suivant la date de réception du dossier de saisine complet pour rendre un avis. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit.

##### Dossier de saisine de la commission d'interprétation

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- 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.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et par messagerie électronique de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

##### Délai de convocation de la commission d'interprétation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

##### Modalité de rendu des avis par la commission d'interprétation

Les avis de la commission d'interprétation seront rendus en réunion par la totalité des organisations professionnelles et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, ils seront consignés dans un procès-verbal. Le cas échéant, ce procès-verbal pourra constater un désaccord entre les membres de la commission.

Le procès-verbal devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, être transmis à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national de la branche des chaînes de cafétérias et assimilées.

De même, le procès-verbal est communiqué à l'auteur de la saisine dans le même délai de 15 jours à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

### **3.3. Composition et fonctionnement de la CPPNI en formation de conciliation**

Les conditions de fonctionnement et de saisine de la CPPNI dans le cadre de ses missions de conciliation sont celles prévues à l'article 39 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

### **3.4. Dans le cadre de ses missions d'observatoire paritaire de la négociation collective**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective (article L. 2232-10 du code du travail).

Dans le cadre de cette mission, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

L'observatoire se réunit une fois par an et ses membres se verront transmettre à cette occasion une synthèse récapitulative des accords recueillis.

#### **Article 4**

##### *Transmission des conventions et accords d'entreprises 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, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires (personnes physiques), 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.

Par ailleurs, dans le cadre de sa mission d'observatoire paritaire de la négociation collective la CPPNI est destinataire des accords d'entreprises conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

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.

Pour la branche chaînes de cafétérias et Assimilés, l'adresse numérique de la CPPNI est la suivante : [cppnichainesdecafeterias@gmail.com](mailto:cppnichainesdecafeterias@gmail.com).

Il est convenu par les partenaires sociaux signataires du présent accord que pour la transmission par courrier l'adresse postale est l'adresse du SNRPO en charge du secrétariat administratif.

À réception d'une convention ou d'un accord collectif sur l'une de ces adresses, un exemplaire est adressé aux membres de la CPPNI.

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 5**

##### *Moyens des représentants*

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour se rendre et participer aux réunions préparatoires et à celles de la CPPNI, sans perte de rémunération, sous réserve d'avoir effectivement participé auxdites réunions.

L'indemnisation des frais de déplacements, d'hébergement et de restauration des membres de la commission est assurée par les organismes employeurs signataires et précisée à l'article 6 de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Les salariés membres sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de leur participation à une réunion préparatoire ou à celle de la CPPNI.

#### **Article 6**

##### *Entrée en vigueur et durée du présent avenant à la convention collective nationale*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Champ d'application. – Publication. – Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés du 28 août 1998.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

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

Il est ici expressément précisé que l'absence de dispositions spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord. La CPPNI créée par celui-ci a en effet des missions concernant l'ensemble des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

## **Article 8**

### *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 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3227. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

ACCORD DE MÉTHODE DU 25 SEPTEMBRE 2018  
EN VUE D'UN RAPPROCHEMENT DE LA BRANCHE CHAUX  
AVEC UNE BRANCHE DE L'INDUSTRIE

NOR : ASET1950208M  
IDCC : 3227

Entre :

UPC,

D'une part, et

FNCB CFDT ;

FNTB CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la chaux ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche chaux.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche des Industries de la chaux a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la Formation Professionnelle Continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3 +. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même section paritaire professionnelle de l'OPCA 3 + sous l'appellation matériaux de construction des industries (MCI).



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

### *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la chaux (IDCC 3227).

## **Article 2**

### *Désignation de la branche de rapprochement*

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87, 135, 211.

Les conventions collectives des Industries de carrières et matériaux de construction représentent 60 500 salariés (données DARES 2015) et disposent d'une structure paritaire pour la formation professionnelle et l'apprentissage dans laquelle les entreprises de la chaux sont déjà représentées.

## **Article 3**

### *La méthode de rapprochement*

La CPPNI de la branche des industries de la chaux a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Ces réunions vont commencer sur le second semestre 2018, la date de la première réunion étant fixée au 21 novembre 2018.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel « suffisamment abouti » que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ complété (totalement ou partiellement), dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

## **Article 4**

### *Représentativité*

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche chaux reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt*

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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**

### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

Convention collective nationale  
IDCC : 1611. – **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION  
ET D'INTERPRÉTATION  
NOR : ASET1950216M  
IDCC : 1611

---

Entre :  
SNCD logistique,

D'une part, et  
F3C CFDT ;  
SNPEP FO ;  
FPT CFTC ;  
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche met en place par le biais d'un accord paritaire une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La commission doit se saisir également des mesures relatives à :

- la prévention des effets de l'exposition au facteur 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.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le secteur des entreprises de logistique de communication directe.

L'objectif traduit dans les missions décrites ci-après est de faire de la CPPNI un lieu d'échanges permettant le partage d'informations économiques et sociales dans tous les domaines qui peuvent impacter la situation de l'emploi et des compétences dans la branche.

C'est en ce sens que le présent accord définit les attributions de la CPPNI et les conditions dans lesquelles les accords d'entreprises doivent lui être transmis.

Cette commission fonctionne selon les principes suivants.

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

### *Missions de la commission paritaire*

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail :

- la commission exerce une mission d'intérêt général en représentant la branche auprès des pouvoirs publics centraux et territoriaux ;
- elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales ; Elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche ;
- elle prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en adaptant si besoin les dispositions conventionnelles ;
- elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords d'entreprise ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées ;
- compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle est en charge des difficultés qui peuvent naître de l'interprétation d'une disposition de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Enfin, pour mener à bien ses missions, la CPPNI peut décider de la création de groupes de travail paritaires.

## **Article 2**

### *Organisation et modalités de fonctionnement de la commission*

#### **2.1. Composition**

La commission est composée de deux collèges :

- un collège patronal comptabilisant 50 % des voix ;
- un collège salarial comptabilisant 50 % des voix et comprenant, pour chaque organisation salariale représentative dans la branche :
  - pour la mission d'interprétation : 1 représentant ou son suppléant, tous deux dûment mandatés ;
  - pour la mission de négociation : 1 ou 2 représentants dûment mandatés.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives au sein de la branche.

#### **2.2. Présidence**

Il est décidé que la commission est présidée par un représentant employeur.

#### **2.3. Secrétariat**

La commission est domiciliée au siège du SNCD, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat diffuse dans les 30 jours les accords d'entreprise dont il est destinataire.

## **2.4. Modalité de saisine de la CPPNI**

### **2.4.1. Dans sa mission d'interprétation**

- la CPPNI peut être saisie par le salarié, l'entreprise ou/et les partenaires sociaux ;
- les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, dans un délai maximal de 45 jours calendaires après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : [info@sncd.org](mailto:info@sncd.org). Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 10 jours calendaires ;
- la commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- dans tous les cas, la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations, il aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ; si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé le problème.

### **2.4.2. dans sa mission de négociation**

Seuls les partenaires sociaux représentatifs de la branche peuvent saisir la CPPNI.

## **Article 3**

### *Périodicité des réunions et calendrier des négociations*

La commission se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires minima de branche, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle.

Un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires est prévu avant la tenue d'une réunion. Les membres communiquent au secrétariat tous points qu'ils souhaitent voir porter à l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant la réunion.

Des relevés de conclusions seront communiqués par tout moyen aux membres de la commission par le secrétariat.

La commission définit un calendrier prévisionnel de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

## **Article 4**

### *Modalités et conditions de prise en charge des frais des représentants salariés d'entreprises mandatés*

Le SNCD s'engage à prendre en charge les frais exposés par les représentants mandatés salariés d'entreprise tant pour les remboursements de frais de transport et de restauration que le remboursement de la rémunération pour le temps consacré aux réunions paritaires de négociation et ce conformément aux dispositions ci-après.

Le remboursement des frais sera effectif au regard de la feuille d'émargement de ladite réunion.

Pour pouvoir prétendre au remboursement des frais exposés, le mandataire devra compléter et signer une feuille de demande de remboursement selon le modèle proposé, accompagnée des justificatifs.

Tant les remboursements de frais visés à l'article 4.1 que le remboursement de la rémunération visé à l'article 4.2 ne pourront concerner au maximum qu'un représentant par organisation, ce représentant ayant été expressément désigné par celle-ci.

## **Article 4.1**

### *Conditions et limites de prise en charge des frais de transport et de restauration*

Les frais de transport seront remboursés sur la base d'un aller-retour SNCF, seconde classe en France métropolitaine.

En cas d'usage d'une voiture personnelle, la prise en charge des frais de route sera faite sur la base d'indemnités kilométriques à 50 % du barème fiscal plafonnée à une puissance de 7 CV et dans tous les cas, elle ne pourra excéder un forfait de 150 € par déplacement.

Les frais de péage et de parking seront remboursés sous réserve de la fourniture d'un justificatif, ils ne pourront excéder un forfait de 150 € par déplacement.

Les frais de restauration afférents aux réunions seront pris en charge dans la limite de cinq fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail (3,57 € en 2018) par jour.

## **Article 4.2**

### *Maintien de la rémunération*

Le temps consacré à la participation aux réunions visées à l'article 4.1 ne doit entraîner pour les salariés mandatés par leur organisation, ni gain ni perte de rémunération.

Pour le salarié exerçant un mandat de représentation au sein de l'entreprise, le principe du maintien de la rémunération se traduira également par la non-imputation sur leur crédit d'heures de délégation du temps consacré aux réunions paritaires de la CPPNI.

En conséquence, le salaire étant maintenu par l'entreprise, le SNCD remboursera à celle-ci la part versée au salarié y compris les charges pendant son absence de l'entreprise pour exécuter son mandat et ce, sur présentation de justificatifs.

Le remboursement à l'employeur se fait sur la base d'un forfait de 1 demi-journée plafonné à 75 € ou d'un forfait d'une journée, plafonné à 150 €. Ces frais pourront être revus si une entreprise employeur n'accepte pas de prendre en charge le différentiel entre le remboursement et le salaire réel.

## **Article 5**

### *Transmissions des conventions et accords d'entreprise*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 en date du 18 novembre 2016 relatif à la transmission des accords d'entreprises aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, ces accords d'entreprises sont transmis à l'adresse suivante :

- SNCD, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ;
- [info@sncd.org](mailto:info@sncd.org).

## **Article 6**

### *Champ d'application et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611).

## **Article 7**

### *Modalités de dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

## **Article 8**

### *Révision de l'accord*

En cas de modification législative et/ou réglementaire ou en cas de modification de la représentativité au sein de la branche, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail.

Il est convenu de réétudier, 1 an après la signature de cet accord, l'opportunité d'introduire dans les missions de la commission paritaire les sujets concernant le handicap et les risques professionnels.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

ACCORD DU 23 JANVIER 2019  
RELATIF À LA DÉTERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE  
DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1950198M  
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAAC CFE-CGC ;

FÉDÉCHIMIE FO ;

THC CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 précisent entre autres le rôle des acteurs et notamment des branches professionnelles et de France compétence, dans la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'article D. 6332-78-1 du code du travail stipule : « La commission paritaire nationale de l'emploi ou à défaut la commission paritaire de la branche professionnelle détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé. »

C'est dans ce contexte que le présent accord a été établi avec les partenaires sociaux.

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

*Champ d'application du présent accord*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale « Industrie des cuirs et peaux » IDCC 207.



## **Article 2**

### *Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés, toutes les entreprises quelle que soit leur taille ayant recours à des centres de formation d'apprentissage.

## **Article 3**

### *Détermination des niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage*

#### **Généralités**

La branche précise que pour valoriser et promouvoir le recrutement de salariés dans son secteur d'activité, il est envisagé d'ouvrir des options tannerie-mégisserie dans des centres de formation des apprentis du secteur de la cordonnerie multiservice. Elle n'exclut pas non plus la possibilité d'inscrire également cette option dans des centres relevant du secteur de la chimie.

C'est la raison pour laquelle cet accord détermine des niveaux de prise en charge pour des diplômes relevant du secteur de la tannerie-mégisserie mais aussi de la cordonnerie multiservice.

La détermination des niveaux de prise en charge tient compte des charges de gestion administrative et des charges de production, telles que décrites à l'article D. 6332-78-II du code du travail.

#### **Article 3.1**

##### *Formation ITECH à Lyon – code : 1702400A*

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 12 892 € par apprenti et par année de formation.

#### **Article 3.2**

##### *CAP Cordonnerie Multiservice – code : 50024320*

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 9 102 € par apprenti et par année de formation.

#### **Article 3.3**

##### *BTM (brevet technique métiers) cordonnier – code : 46M24301*

Le niveau de prise en charge du coût de l'apprentissage est fixé à 10 348,71 € par apprenti et par année de formation.

#### **Article 3.4**

##### *Comparaison avec le certificat de qualification professionnelle « Opérateur(trice)s et technicien(ne)s en cuirs et peaux » – code : FCT 11 (certification de branche industrie des cuirs et peaux)*

Le niveau de prise en charge du coût par stagiaire pour 19 jours de formation (133 heures), est de 4 389 € pour les entreprises membres du CTC et de 5 486 € HT pour une entreprise non membre.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur. – Durée. – Révision. – Dénonciation*

#### **Article 4.1**

##### *Entrée en vigueur*

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, le premier en version papier signé, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Les parties conviennent que le présent accord sera transmis accompagné du formulaire type complété, fourni par le ministère du travail, à l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux au plus tard le 31 janvier 2019.

Par ailleurs, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), se réunira 1 an après l'entrée en vigueur du présent accord, afin de faire un point de situation.

#### **Article 4.2**

##### *Durée. – Révision. – Publicité de l'accord. – Dépôt*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il pourra faire l'objet d'une révision, moyennant un délai de préavis de 3 mois :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord ou la convention a été conclu :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes ;
- à l'issue de cette période :
  - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision par l'une ou l'autre des parties se fera par lettre recommandée avec accusé de réception, qui sera accompagnée d'un nouveau projet de texte sur les points, objets de la demande de révision.

Fait à Paris, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

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

---

AVENANT N° 2018-7 DU 10 OCTOBRE 2018  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950185M  
IDCC : 1536

---

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

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

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

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective.

## **Article 2**

### *Dispositions de l'avenant de révision des dispositions communes générales*

#### **Article 2.1**

La convention collective, chapitre II « Droit syndical » est ainsi modifiée :

I. – L'article 2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2

#### *Liberté d'opinion et liberté syndicale*

Les parties réaffirment que l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par le bloc de constitutionnalité, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les parties reconnaissent ainsi la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les employeurs comme pour les travailleurs d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales.

L'entreprise est un lieu de travail, placé sous la responsabilité du chef d'entreprise, au sein duquel la neutralité doit être respectée.

En conséquence, les parties s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner soit l'exercice de la liberté syndicale, soit la liberté individuelle du travail. »

II. – L'article 2.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.1

#### *Exercice du droit syndical*

Le libre exercice du droit syndical peut s'exercer dans toutes les entreprises ou établissements, quels que soient leur forme et leur objet, par tous les syndicats, représentatifs ou non et par tous les salariés. Ceci comprend tous les actes qui découlent de l'activité définie par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 et par les lois postérieures.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Cette disposition est d'ordre public et toute mesure contraire à l'initiative de l'employeur est considérée comme abusive. Par ailleurs, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'activité ou l'appartenance syndicale tant sur un plan individuel que collectif.

Les délégués syndicaux disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions en application des dispositions légales notamment en matière de crédit d'heures de délégation. »

III. – L'article 2.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.2

#### *Section syndicale*

Les obligations des entreprises en matière d'exercice du droit syndical et en fonction de leur importance, les moyens d'action de la section syndicale d'entreprise et les droits des délégués syndicaux sont ceux précisés par les dispositions légales. »

IV. – L'article 2.3 B est modifié pour être ainsi rédigé :

« B. - a) Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

b) Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, de la convocation émanant de celles-ci.

Ces absences (a et b) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence. »

V. – L'article 2.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.4

*Réception des représentants syndicaux*

Dans l'objectif d'un dialogue social facilité, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales représentatives seront, sur leur demande et dès que possible, reçus par la direction de l'entreprise. »

VI. – L'article 2.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 2.5

*Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale peut demander un congé rémunéré. Cette demande doit être présentée à l'employeur au moins 30 jours à l'avance et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

La demande peut être refusée si l'employeur estime, après avis conforme du comité social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Des dispositions légales et réglementaires prévoient les modalités de prise de ces congés.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel et cette durée est assimilée à du temps de travail effectif.

Le temps de formation des membres du comité social et économique s'impute sur ce contingent. »

**Article 2.2**

La convention collective. – Chapitre III. – Délégués du personnel est ainsi modifiée :

I. – Le titre du Chapitre III est modifié pour être ainsi rédigé :

« Chapitre III

*Comité social et économique »*

II. – L'article 3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3

*Comité social et économique. – Preamble*

Le comité social et économique (CSE), instance de dialogue social et économique dans l'entreprise, est un organe collégial de représentation du personnel. Sa mise en place est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 11 salariés.

La composition du CSE est la suivante :

- l’employeur, président de droit du CSE ;
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres variant compte tenu de l’effectif de l’entreprise en application des dispositions légales, ce nombre pouvant être modifié dans le cadre du protocole d’accord préélectoral selon les formalités légales applicables.

Des commissions sont créées au sein du CSE dans les conditions fixées légalement. »

III. – L’article 3.1 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.1

*Collèges électoraux*

Les représentants du personnel sont élus, en application des dispositions légales en vigueur selon l’effectif de l’entreprise, par collège électoral :

- d’une part, par les ouvriers et employés, qui constituent, selon l’usage le plus courant, le « premier collège » ;
- d’autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, qui constituent le « deuxième collège » ;
- enfin par les cadres lorsque l’entreprise emploie au moins 25 cadres, qui constituent obligatoirement le « collège cadre ».

Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l’accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise conformément aux dispositions légales.

En cas de litige sur ce point, les dispositions légales s’appliquent. »

IV. – L’article 3.2 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.2

*Électorat et éligibilité*

Quatre conditions cumulatives à la date du premier tour du scrutin doivent être remplies pour être électeur :

- être salarié (pour les salariés mis à disposition, les conditions fixées légalement s’appliquent) ;
- être âgé de 16 ans accomplis à la date du scrutin ;
- avoir travaillé depuis 3 mois au moins dans l’entreprise à la date des élections ;
- et ne pas avoir fait l’objet d’aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Quatre conditions cumulatives doivent être remplies à la date du premier tour du scrutin pour être éligible :

- être électeur ;
- être âgé de 18 ans révolus ;
- travailler dans l’entreprise depuis 1 an au moins ;
- ne pas être l’employeur ou assimilé, ni son conjoint, partenaire d’un pacte civil de solidarité, concubin, ascendant ou descendant, frère, sœur et allié au même degré.

En outre, en cas de travail dans plusieurs entreprises, les salariés à temps partiel ne peuvent pas présenter leur candidature dans chacune d’entre elles et doivent choisir.

L’inspecteur du travail pourra, après avoir consulté les organisations syndicales intéressées et en application des dispositions légales, autoriser des dérogations aux conditions d’ancienneté dans l’entreprise prévues au présent article, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l’effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions. »

V. – L'article 3.3 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.3

*Organisation des élections*

Article 3.3.1

*Initiative des élections*

L'initiative des élections incombe à l'employeur. Celui-ci peut toutefois être invité à organiser les élections suite à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale.

L'employeur invitera, selon les formes légales, les organisations syndicales intéressées de salariés à négocier le protocole d'accord préélectoral qui définit les modalités d'organisation et de déroulement du vote.

La date du scrutin est fixée par le protocole préélectoral selon les dispositions légales.

Article 3.3.2

*Liste de candidats*

Les listes des candidats sont dressées conformément à la loi étant précisé que :

- pour le premier tour du scrutin, les organisations syndicales intéressées ont le monopole en matière de dépôt de listes de candidats ;
- pour le second tour du scrutin (notamment en l'absence d'atteinte du quorum ou en cas de siège vacant), les candidatures sont libres ;
- pour chaque collège électoral, les listes de candidats qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale, avec alternativement un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ;
- les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, mais ne pourront pas, par contre, présenter un nombre de candidats supérieur à celui des sièges à pourvoir.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Article 3.3.3

*Information*

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- a) Avis de scrutin ;
- b) Listes électorales par collèges ;
- c) Textes concernant l'organisation des élections ;
- d) Listes des candidats ;
- e) Procès-verbaux des opérations électorales, éventuellement de carence (outre l'affichage, ils sont transmis, dans les 15 jours qui suivent l'élection, à l'inspection du travail en deux exemplaires et au Centre de traitement des élections professionnelles [CTEP] en un exemplaire).

#### Article 3.3.4

##### *Bureau de vote*

Un bureau de vote est mis en place par collège électoral composé de trois membres (électeurs et appartenant au collège électoral), composé, à défaut de dispositions spécifiques dans le protocole préélectoral déterminées selon les conditions légales et en l'absence de désignation des membres du bureau de vote par accord entre l'employeur et les organisations syndicales ayant présenté des listes aux élections, conformément aux principes généraux du droit électoral, des deux salariés électeurs les plus âgés et du salarié électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptants.

La présidence appartient au plus âgé.

En vue du contrôle du bon déroulement des opérations électorales, en application des dispositions légales, un délégué de liste, outre tout candidat, peut être présent de manière permanente dans la salle de vote.

#### Article 3.3.5

##### *Modalités de vote*

Le scrutin peut avoir lieu de trois modalités différentes, conformément aux dispositions légales et du protocole d'accord préélectoral :

##### *Sur le lieu de travail*

Dans ce cadre, le vote aura lieu pendant les heures de travail et ne donnera pas lieu à perte de salaire.

L'élection a lieu à bulletin secret, sous enveloppe, au scrutin de liste à deux tours et avec représentation proportionnelle, en présence du bureau de vote.

Il sera procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants et par collège.

La direction devra fournir le matériel de vote et notamment :

- les bulletins et enveloppes de couleurs différentes pour les membres titulaires et suppléants ;
- le(s) isoloir(s) ;
- le(s) urne(s).

##### *Par vote par correspondance*

Les bulletins de vote par correspondance seront intégrés au scrutin avant le dépouillement par le bureau de vote.

##### *Par vote électronique*

Les bulletins blancs ou nuls, qui ne sont pris en compte ni pour le calcul du quorum ni dans les calculs permettant l'attribution des sièges, font l'objet d'un décompte séparé, le bureau de vote appréciant la validité de ces bulletins et les joignant au procès-verbal des élections.

Les sièges sont attribués selon les règles légalement fixées.

#### Article 3.3.6

##### *Dépouillement, résultat et contestation*

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal, signé par les membres du bureau.

À la suite de l'établissement du procès-verbal, le résultat est proclamé en public par le président du bureau de vote et affiché dans la salle de vote.

La publicité des résultats s'effectuera selon les dispositions fixées au protocole préélectoral et les dispositions légales.



En cas de litige, les dispositions légales s'appliquent. »

VI. – L'article 3.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.4

*Durée du mandat*

La durée des mandats est fixée conformément aux dispositions légales.

Le mandat expire en principe à l'arrivée de son terme. Toutefois, celui-ci peut :

- être éventuellement prorogé en application des dispositions légales ;
- prendre fin avant son terme en cas de décès, de démission, de rupture du contrat de travail ou la perte des conditions pour être éligible du représentant ou en cas de révocation sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un représentant titulaire cesse ses fonctions pour une des raisons indiquées ci-dessus, son remplacement est assuré selon les règles de remplacement édictées légalement.

Dans tous les cas, le nouveau représentant sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Le nombre de mandats successifs est limité légalement selon l'effectif de l'entreprise. »

VII. – L'article 3.5 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 3.5

*Exercice des fonctions par la délégation du personnel au CSE et commissions*

Article 3.5.1

*Crédit d'heures de délégation*

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires de la délégation du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite du crédit d'heures fixé légalement en fonction de l'effectif de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Seuls les membres titulaires disposent d'un crédit d'heures. Toutefois, il est possible pour ces derniers de se répartir le crédit d'heures entre membres de la délégation du personnel, y compris les suppléants. Par ailleurs, les heures peuvent être utilisées cumulativement, dans les limites fixées légalement.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

Article 3.5.2

*Liberté de déplacement de la délégation du personnel*

Les membres du CSE ont une liberté de déplacement. Ainsi, ces derniers peuvent :

- durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### Article 3.5.3

#### *Moyens matériels de la délégation du personnel*

Le chef d'entreprise met à la disposition des membres de la délégation du personnel les moyens matériels fixés légalement leur permettant l'exercice de leurs fonctions.

### Article 3.5.4

#### *Formation de la délégation du personnel*

Des formations sont prévues légalement pour les membres de la délégation du personnel.

### Article 3.5.5

#### *Déroulement de carrière de la délégation du personnel*

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation du personnel ne saurait être un critère discriminant à l'encontre de sa carrière, sa classification, sa rémunération, ni être cause de sanction. »

IX. – L'article 3.6 est modifié pour être ainsi rédigé :

#### « Article 3.6

##### *Attributions de la délégation du personnel*

Le champ des compétences des membres de la délégation du personnel sont fixées en fonction de l'effectif de l'entreprise. Ainsi, les attributions du comité social et économique varient selon ledit effectif en application des dispositions légales. »

X. – L'article 3.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

#### « Article 3.7

##### *Fonctionnement du comité social et économique*

Le nombre de réunions du comité social et économique dépend de l'effectif de l'entreprise dans les conditions légales. »

XI. – L'article 3.8 est modifié pour être ainsi rédigé :

#### « Article 3.8

##### *Protection des représentants du personnel*

Les candidats et membres élus de la délégation du personnel sont protégés selon les conditions et durées légales applicables.

La protection implique une autorisation préalable de l'inspection du travail notamment en matière de rupture du contrat de travail, de transfert de contrat de travail, etc. »

XII. – Un article 3.9 est ajouté et rédigé comme suit :

#### « Article 3.9

##### *Financement du comité social et économique*

#### Article 3.9.1

##### *Activités sociale et culturelle*

Afin d'assurer des ressources stables au comité social et économique pour financer ses activités sociales et culturelles, une contribution est fixée par accord d'entreprise et est au moins égale à 1 % de la masse salariale brute de l'année précédente attribuée par l'entreprise. Ce montant ne doit pas être inférieur à celui prévu par les dispositions légales.

### Article 3.9.2

#### *Subvention de fonctionnement*

L'employeur verse au comité social et économique un budget de fonctionnement dont le montant est fixé légalement. »

### Article 2.3

La convention collective. – Chapitre IV. – Comité d'entreprise est ainsi modifiée :

I. – Le chapitre IV intitulé « Comité d'entreprise » est supprimé.

### Article 3

#### *Modalités de dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

### Article 4

#### *Formalités de dépôt*

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

### Article 5

#### *Demande d'extension*

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

Fait à Paris, le 10 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

**AVENANT N° 43 DU 17 DÉCEMBRE 2018**  
**PORTANT CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION, D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION**  
**(CPPNIC)**

NOR : ASET1950212M  
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations signataires décident, par le présent avenant, de mettre l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant en conformité avec les dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 en créant explicitement une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

La CCPNIC instituée par le présent avenant reprend notamment les missions des précédentes commissions conventionnelles préexistantes, à savoir : la commission paritaire nationale de négociation (CPNN), la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC) et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC).

Ainsi :

- est créé un nouvel article 2.3.2 relatif à la CPPNIC : sa composition, ses missions, son fonctionnement et ses modalités de saisine en interprétation et conciliation ;
- les dispositions générales aux commissions paritaires de la branche sont révisées ;

- l'article 2.3.3 relatif à la commission paritaire nationale d'interprétation et de négociation (CPNIC) est abrogé – les missions de cette commission étant intégrées à la CPPNIC ;
- les articles 2.3.4, 2.3.5 et 2.3.7 relatifs à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP), à la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP) et au financement des commissions paritaires sont revus ;
- le texte de l'article 2.3.6 est abrogé : les missions étant dévolues à l'OMEFP créé par l'accord en date du 25 juin 2015 (étendu par l'arrêté du 20 novembre 2015) ;
- est créé un article 2.4. sur les obligations de communication par les entreprises de leurs accords d'entreprise et de la composition des commissions paritaires nationales.

Le présent avenant, de par son contenu, ne comprend aucune mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Modification de l'article 2.3 de la convention collective de l'enseignement privé indépendant*

#### **1. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.1 « Dispositions générales »**

##### « 2.3.1. Dispositions générales

###### *a) Présidence*

La présidence de chaque commission, président et vice-président, est assurée à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés désigné par chaque collège et selon une périodicité définie dans le règlement intérieur des commissions.

###### *b) Règles de validité des décisions des commissions*

Pour les accords et les avenants de branche, les règles de majorité et d'opposition sont celles fixées par le code du travail.

Les autres décisions sont prises à la double majorité des collèges, selon les modalités suivantes :

- pour les décisions conventionnelles ayant un impact sur la convention collective ou/et sur les accords collectifs de branche : à la majorité absolue dans chaque collège calculée selon le pourcentage de représentativité des organisations syndicales ou patronales ;
- pour les autres décisions conventionnelles : à la majorité absolue dans chaque collège calculée :
  - pour les organisations syndicales en nombre d'organisation ;
  - pour les organisations patronales en pourcentage de représentativité.

###### *c) Fonctionnement des commissions*

Le secrétariat administratif des commissions paritaires est tenu par la délégation des employeurs sous le contrôle de la Présidence de chaque commission.

Il est élaboré un règlement intérieur concernant l'ensemble des commissions paritaires nationales qui, pour être applicable, doit être approuvé à la majorité absolue des organisations représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention collective dans chaque collège. Cette majorité absolue est calculée en pourcentage de représentativité pour le collège employeurs et en nombre d'organisations syndicales pour le collège salariés.

Le règlement intérieur prévoit notamment :

- les modalités de convocation des commissions ;
- l'objet et le contenu du ou des documents paritaires adéquat(s) établi(s), à l'issue des réunions des commissions, à savoir :
  - relevé de décision ;
  - compte rendu de réunion ;

- tout autre document ;
- la constitution et les modalités de fonctionnement des groupes paritaires techniques et des présidences de chaque commission paritaire.

#### *d) Salariés mandatés*

Chaque organisation syndicale de salariés représentative peut désigner trois représentants titulaires et deux suppléants pouvant siéger à la CPPNIC.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative et adhérente ou signataire de la convention collective peut désigner deux représentants titulaires et un suppléant pouvant siéger dans les autres commissions paritaires définies au présent titre II.

Ces représentants et leurs suppléants doivent être mandatés par leur organisation syndicale de salariés en début d'année civile. De nouveaux mandatements ou des modifications dans les mandements peuvent intervenir à tout moment avec effet immédiat.

#### *e) Protection des salariés mandatés*

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par le livre IV du code du travail.

Chaque organisation syndicale de salariés s'engage à en informer par écrit son/ses employeurs ou son représentant.

#### *f) Rémunération des salariés participant aux réunions des différentes commissions paritaires*

##### Principe

Pour tout salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés convoqué à siéger aux commissions paritaires, groupes techniques ou réunions de présidence de la présente convention collective, la durée des réunions, le temps de déplacement et le temps de préparation des commissions paritaires d'une durée égale à 50 % de la durée de chaque commission sont considérés comme du temps de travail effectif. Le salarié bénéficie donc d'une absence autorisée et rémunérée.

##### Exception

Pour les salariés enseignants mandatés rémunérés exclusivement en fonction de leurs heures d'activités d'enseignement, il est convenu pour permettre leur présence lors des réunions paritaires, sans perte de salaire, que les heures de réunion, de déplacement et de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 *a* de la présente CCN. Les heures d'enseignement non effectuées sont déplacées (selon les modalités conventionnelles) et rémunérées en y intégrant les heures induites.

Si l'employeur ne peut déplacer ces heures d'enseignement, les heures de face-à-face non réalisées sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 *b* de la présente CCN, et, si elles existent les heures de déplacement et de réunions dépassant le nombre d'heures de face-à-face, lors de commission paritaire, groupe technique et réunion de présidence, ainsi que les heures de préparation pour les commissions paritaires sont rémunérées selon le taux de base horaire de l'article 7.6 *a* de la CCN.

##### Dans tous les cas et pour tout salarié

Lorsque ces heures constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels.

Le bénéfice des dispositions du point *f* du présent article est ouvert aux salariés mandatés sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés mandatés par une même organisation syndicale dont le salaire est maintenu est limité à 3 par réunion pour la CPPNIC et 2 par réunion pour les autres commissions et groupes techniques ;

- les salariés siégeant en commission paritaire, groupe technique ou réunion de présidence sont tenus d’informer leur(s) employeur(s) de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et de lui/leur adresser leur convocation, dans les meilleurs délais, après réception.

#### *g) Frais de déplacement*

Les frais de déplacements des représentants d’organisations syndicales de salariés et des organisations d’employeurs convoqués et présents aux réunions des commissions paritaires sont pris en charge dans des conditions et modalités fixées par le règlement intérieur de commissions paritaires. »

## **2. Nouvelle rédaction de l’article 2.3.2 « Commission paritaire permanente nationale de négociation, d’interprétation et de conciliation (CPPNIC) »**

### **« 2.3.2. Commission paritaire permanente nationale de négociation, d’interprétation et de conciliation (CPPNIC)**

#### *a) Composition*

La commission paritaire permanente de négociation d’interprétation et de conciliation comprend :

- un collège salarié composé de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche ;
- et, un collège employeur composé des représentants des organisations représentatives des employeurs en nombre au plus égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales de salariés.

La parité est respectée dès lors que les deux délégations, salariale et patronale, sont représentées.

#### *b) Mission*

Cette commission a pour mission de prendre en charge les questions sociales de la branche professionnelle. À cet effet, elle négocie les points relevant de la négociation collective de branche, notamment ceux prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur. Elle :

- représente la branche, notamment dans l’appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l’emploi ;
- établit un rapport annuel d’activité qu’elle verse dans la base de données nationale, ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d’entreprise.

La CPPNIC peut rendre un avis portant sur l’interprétation ou l’application de la convention collective ou d’un accord collectif de branche à la demande :

- d’une juridiction ;
- de tout employeur ou de tout salarié ;
- de tout représentant du personnel élu ou désigné ;
- de toute organisation professionnelle ou syndicale.

Elle a aussi pour mission la conciliation des différends collectifs ou individuels liés à l’application des textes étendus dans le champ conventionnel et qui n’auraient pu être réglés au sein de l’entreprise. Dans le cadre de la prévention des conflits collectifs portant sur l’application de la présente convention collective ou de tout accord de branche, il est recommandé de saisir la commission.

#### *c) Fonctionnement.*

La commission paritaire permanente nationale de négociation d’interprétation et de conciliation (CPPNIC) se réunit au moins trois fois par an et à la demande d’une ou de plusieurs organisations représentatives proposant un ordre du jour. Le règlement intérieur en fixe les modalités.

En matière d'interprétation et de conciliation, la commission se réunira selon la procédure d'urgence prévue au règlement intérieur.

*d) Modalités de saisine et de fonctionnement pour les saisines en interprétation ou en conciliation*

1° La demande se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de la commission permanente paritaire nationale de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) domiciliée au siège de l'une des fédérations d'employeurs représentatives, à savoir : CPPNIC de la branche EPI s/FNEP, 9 rue de Turbigo, 75001 Paris ou par courriel à l'adresse figurant sur la fiche de saisine.

Le règlement intérieur :

- décrit le contenu minimum des demandes ;
- fixe le délai de convocation de la CPPNIC comme l'ensemble des modalités de fonctionnement.

2° Dans le cadre d'une procédure de demande d'interprétation :

- les avis d'interprétation portant sur l'application de la convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 *b* sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission ;
- les avis d'interprétation portant modification de la convention collective et/ou des accords de branche et pris par la commission à la majorité absolue selon les modalités de l'article 2.3.1 *b*, sont transmis aux personnes ou organisations ayant saisi la commission et :
- déposés sous forme d'avenant et soumis à extension ;
- ou renvoyés à négociation ;
- en cas de désaccord au sein de la commission sur tout ou partie du différend, un procès-verbal fait état des positions respectives qui auront été exprimées.

3° Dans le cadre d'une procédure de demande de conciliation :

- les membres de la commission peuvent décider d'entendre les parties, lesquelles peuvent se faire assister ou représenter par une personne de leur choix appartenant au secteur ou à une organisation syndicale ou patronale ;
- les parties présentes ou représentées sont également invitées à signer un accord transactionnel pour mettre fin au désaccord et un procès-verbal est établi par la CPPNIC pour acter du résultat de la conciliation. »

**3. L'article 2.3.3. « Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation », son titre et ses dispositions sont annulés**

« Article 2.3.3 » vide

**4. Nouvelle rédaction de l'article 2.3.4 « Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) »**

« 2.3.4. Commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP)

La commission paritaire nationale de prévoyance comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants des organisations d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

La commission paritaire nationale de prévoyance assure :

- le pilotage de la gestion du régime de prévoyance obligatoire mis en place dans l'enseignement privé indépendant et couvrant les prestations incapacité, invalidité, décès et rentes. Les accords relatifs à la prévoyance sont repris au titre VIII de la présente convention ;



- le pilotage de la gestion du régime collectif de santé mis en place dans l’enseignement privé indépendant par un accord de branche spécifique.

### **5. Complément de rédaction à l’article 2.3.5 « Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) »**

Il est ajouté un premier alinéa à l’article 2.3.5 :

« La commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle comprend uniquement les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la présente convention. Elle est composée de 2 représentants pour chacune de ces organisations syndicales de salariés et d’un nombre au plus égal de représentants des organisations d’employeurs représentatives signataires ou adhérentes. »

### **6. L’article 2.3.6 : « Création d’un observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) » son titre et ses dispositions sont annulés**

« Article 2.3.6 » vide

### **7. Modifications de l’article 2.3.7 « Financement des commissions paritaires »**

L’article 2.3.7 est modifié comme suit :

- le paragraphe b et son contenu sont annulés ;
- le titre « a) Contribution assurant le financement du paritarisme » est retiré de la rédaction de l’article.

L’article 2.3.7 est modifié comme suit :

- au premier alinéa le mot « Elle » est remplacé par :

« La contribution assurant le financement du paritarisme »

- le deuxième alinéa prend la nouvelle rédaction suivante :

« Elle est recouverte par Humanis Prévoyance auprès des entreprises qui entrent dans le champ d’application de la présente convention et subsidiairement par l’APEPI ou par tout autre organisme légalement habilité et désigné par accord paritaire. »

## **Article 2**

### *Création d’un article 2.4 dans la convention collective de l’enseignement privé indépendant*

Il est créé un nouvel article 2.4 « Communications obligatoires des entreprises »

« Article 2.4

#### *Communications obligatoires des entreprises*

Dans chaque entreprise, une communication accessible à tous les salariés doit préciser :

- l’existence des différentes commissions paritaires nationales, les organisations qui en font partie et leurs coordonnées ;
- l’adresse du secrétariat administratif des commissions paritaires : CPPNIC/FNEP, 9, rue de Turbigo, 75001 Paris ;
- le modèle de fiche de saisine en interprétation et conciliation.

Les entreprises de la branche doivent déposer l’ensemble de leurs accords :

- sur le site légal : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) (ou toute autre adresse définie par le ministère ayant pour mission le travail) ;
- et à l’adresse de la branche : [depot-accords-2691@fnep.net](mailto:depot-accords-2691@fnep.net) ».

### **Article 3**

*Autres modifications prises en conséquence de l'article 1<sup>er</sup>*

#### **1. Les références à la « commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation » sont modifiées en :**

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

Aux articles suivants :

- à article 1.6 « Difficultés d'application : saisine de la commission paritaire » ;
- à l'article 2.2.1 « Règles communes » :
  - dans son avant-dernier alinéa ;
  - dans son dernier alinéa ;
- à l'article 6.1 « Principes » :
  - dans le dernier alinéa de la Méthode.

#### **2. À l'article 1.6 : la référence à l'article 2.3.3 devient « 2.3.2 »**

### **Article 4**

*Dépôt*

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

### **Article 5**

*Extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

### **Article 6**

*Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à la date de signature du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3218. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)**  
**(12 juillet 2016)**

---

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2018  
PORTANT RÉVISION DU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1950183M

IDCC : 3218

Entre :

CEPNL,

D'une part, et

SPELC ;

FEP CFDT ;

FD CFTC E et F,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

À la demande de la direction générale du travail, les branches de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) et de l'enseignement privé non lucratif (IDCC 3218) EPNI et EPNL se sont rapprochées pour une délimitation des champs d'application afin d'éviter tout chevauchement et permettre ainsi l'extension des conventions, avenants et accords paritaires signés en leur sein.

Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont rencontrées au cours d'une réunion de négociation interbranches qui s'est déroulée le 6 novembre 2018.

La CPPNI EPNL s'est réunie le 20 novembre 2018 et a validé le principe de cette négociation et ses modalités.

Les organisations représentatives dans chacun des champs d'application se sont accordées sur l'identification d'éléments objectifs distinctifs repris dans deux textes apportant révision des champs concernés.

S'agissant de l'enseignement privé non lucratif, les parties signataires se sont accordées sur le texte ci-dessous :

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

### *Révision du champ d'application économique de la convention collective*

L'article 2 dans sa partie « champ d'application économique » est modifié comme suit :

#### « Champ d'application économique

La présente convention collective s'applique impérativement aux établissements d'enseignement privés remplissant cumulativement les critères et modalités suivants :

1. avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif ou un mode d'entreprendre et de développement non fondé sur la distribution des dividendes en numéraires, en titres de sociétés ou en actifs de quelque nature que ce soit. D'une manière générale les résultats obtenus sont utilisés, dans le cadre d'une gestion désintéressée et dans l'objet des missions confiées et dédiées à l'enseignement et à la recherche dans le respect des valeurs humanistes et culturelles faisant l'identité des établissements adhérant directement ou indirectement à l'organisation employeur signataire ;

2. participer au service public d'éducation ou contribuant aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le code de l'éducation ;

3. avoir une relation contractuelle avec les services de l'État organisant et effectuant leur contrôle au sens du code de l'éducation :

- soit en ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'État dans le cadre de l'article L. 442-1 du code de l'éducation (loi Debré) ;
- soit, s'agissant des établissements d'enseignement supérieur, en ayant conclu ou non avec l'État un contrat au sens de l'article L. 732-1 du code de l'éducation et adhérant à une organisation composant la CEPNL.

#### Salariés couverts

Sont couverts par les dispositions de la présente convention collective :

- les salariés des établissements visés ci-dessus à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions statutaires spécifiques ;
- les salariés des organismes nationaux, fédéraux, territoriaux contribuant au fonctionnement de ces établissements ;

#### Champ d'application territorial

Le champ d'application de la présente convention collective est national (métropole, départements et collectivités d'outre-mer). »

## **Article 2**

### *Nature de l'accord et durée*

Le présent accord est un avenant à la convention collective.

Il est à durée indéterminée.

Il s'applique à compter de son extension.

## **Article 3**

### *Modalités de dépôt et demande d'extension*

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par son objet même.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION**  
**DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1950184M  
IDCC : 1405

---

Entre :

ANEEFEL,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'article L. 2232-9 nouveau du code du travail issu de l'article 24-II de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit que chaque branche professionnelle mette en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux de la branche de l'expédition exportation en fruits et légumes profitent de cette évolution législative pour négocier et conclure le présent accord, afin de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et d'y intégrer la commission de conciliation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue dans ses missions et son fonctionnement aux commissions paritaires d'interprétation et de conciliation préexistantes dans la branche telles que prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes.

Ainsi, le présent accord annule et remplace lesdits articles 5 et 6.

Le montant de prise en charge des frais annexes d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi le présent accord modifie l'alinéa 4 dudit article 7.

Les accords d'entreprise conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical n'étant plus validés par la branche du fait de la loi travail, les dispositions de l'accord du 6 mai 2011 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises dépourvues de délégué syndical dans la convention collective nationale de l'expédition exportation de fruits et légumes sont également annulées et remplacées par le présent accord.

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) prévue par l'accord de branche du 18 avril 2007 étendu par arrêté du 10 décembre 2007 reste d'application.

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

### *Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit en vue des négociations collectives au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

## **Article 2**

### *Composition de la CPPNI*

La CPPNI est composée paritairement de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qualifiées de représentatives dans le champ d'application de la branche.

Elle se compose de la façon suivante :

- un collège « salarié » comprenant deux représentants (le titulaire et son suppléant) <sup>(1)</sup> désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- un collège « employeur » dont le nombre de représentants désignés par la ou les organisations patronales représentatives au niveau de la branche est égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés.

En cas d'absence d'une des organisations faisant partie de la commission, cette dernière pourra donner pouvoir à une organisation du même collège dans la limite d'un pouvoir par organisation ; étant précisé que le pouvoir doit être présenté aux membres présents.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président, en alternance.

---

(1) Termes supprimés en séance préalablement à la signature.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d’une part, un président appartenant à l’un des collèges ;
- d’autre part, un vice-président appartenant à l’autre collège.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l’ANEEFEL.

### **Article 3**

#### *Fonctionnement de la CPPNI*

La CPPNI se réunit, sur convocation, autant de fois qu’elle le jugera nécessaire et en tout état de cause au moins quatre fois par année civile en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Dans ce cadre, la CPPNI établit chaque année son calendrier de négociations en début d’année, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

Des réunions exceptionnelles peuvent être fixées, en plus du calendrier annuel arrêté, à la demande d’un des collèges.

Étant entendu que la qualité d’un bon dialogue social au niveau de la branche passe par une bonne connaissance par les partenaires des dossiers en discussion et par des relations entre eux se construisant au fur et à mesure de leurs échanges, il est souhaité une certaine stabilité des interlocuteurs présents dans les délégations tant salariales que patronales.

Les changements dans les désignations des membres participant aux réunions de la CPPNI sont adressés au secrétariat de la CPPNI 15 jours avant la tenue de la réunion.

La convocation aux réunions CPPNI contient l’ordre du jour et est adressée au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion. Les documents utiles à la négociation sont envoyés dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion.

La validité d’un accord ou convention de branche est subordonnée aux règles de majorité fixées par l’article L. 2232-6 du code du travail qui sont les suivantes :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l’audience prévue au 3° de l’article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l’article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d’organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants ;
- et l’absence d’opposition d’une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L’opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-8 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Dispositions spécifiques aux salariés d’entreprises participant aux négociations ainsi qu’aux réunions des commissions paritaires de branche*

##### **4.1. Statut protecteur des salariés membres des commissions paritaires de branche**

Au titre des articles L. 2251-1 et L. 2234-3 du code du travail, les salariés membres des commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection contre le licenciement prévue pour les délégués syndicaux à condition que :

- la désignation de ces salariés, ait été reçue par l’organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l’entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- et que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l’entretien préalable ;



- à moins que dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (aux) commissions susvisées.

#### 4.2. Modalités d'exercice du droit de s'absenter et rémunération

Au titre de l'article L. 2232-8 du code du travail et de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes, il est rappelé que l'autorisation de s'absenter est accordée aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires sur présentation des convocations en respectant un préavis minimum de 4 jours, sauf cas d'urgence soumis à l'appréciation des parties signataires de la présente convention.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Au titre de l'article L. 2232-8 alinéa 2 du code du travail, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes des salariés d'entreprise participant aux négociations de branche sont prises en charge par le fonds paritaire de financement du dialogue social sur la base d'un montant forfaitaire par journée ou demi-journée de participation du salarié.

#### 4.3. Temps de préparation aux négociations paritaires de branche

Afin que les négociateurs salariés d'entreprise de la branche puissent exercer aux mieux leurs missions, il est convenu qu'ils bénéficient de la prise en charge financière par l'ANEEFEL de 1 demi-journée de temps de préparation en amont des réunions paritaires organisées par la branche et à laquelle ils sont convoqués dans les conditions suivantes :

- prise en charge du salaire réel chargé dans la limite de 96 € la demi-journée ;
- 4 demi-journées par an au maximum (1 demi-journée étant valorisée à 3,5 heures) ;
- limité à deux représentants désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Une copie des convocations adressées aux salariés est transmise dès réception par ceux-ci aux entreprises qui les emploient.

Ces heures de préparation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérés comme telles à l'échéance normale par l'employeur.

La prise en charge par l'ANEEFEL. de ces heures de préparations se fera sur présentation des justificatifs par l'entreprise.

#### 4.4. Indemnisation des frais pour participer aux réunions de la CPPNI

Les modalités d'indemnisation des frais des représentants syndicaux du collège salarié pour participer aux réunions de la CPPNI sont fixées à l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation en fruits et légumes du 17 décembre 1985.

Le montant des frais d'hébergement et de nourriture engagés lors des réunions CPPNI prévu à l'alinéa 4 de l'article 7 de la convention collective de l'expédition exportation de fruits et légumes est revalorisé par le présent accord.

Ainsi la dotation forfaitaire correspondant à l'engagement des frais des représentants syndicaux initialement d'un montant de 1 500 F est fixée à 250 € par réunion et par organisation syndicale représentative.

## Article 5

### *La CPPNI dans sa mission de négociation*

L'article L. 2253-1 nouveau du code du travail issu de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 précise que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés.

#### 5.1. Les thèmes de négociation dans le cadre de la CPPNI

L'article L. 2253-1 du code du travail fixe treize thèmes relevant impérativement de la négociation de branche :

- 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 de protection sociale complémentaire ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalences (code du travail, article L. 3121-14), période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine (code du travail, article L. 3121-44, 1), nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit (code du travail, article L. 3122-16), durée minimale du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-19), taux de majoration des heures complémentaires (code du travail, article L. 3123-21), augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel (code du travail, article L. 3123-22) ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) et aux contrats de travail temporaire (CTT) : durée totale du contrat (code du travail, article L. 1242-8, code du travail, article L. 1251-12), nombre maximal de renouvellements (code du travail, article L. 1243-13, code du travail, article L. 1251-35), délai de carence en cas de succession de contrats (code du travail, article L. 1244-3, code du travail, article L. 1251-36) ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle (code du travail, article L. 1251-7, 1° et 2°) ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée (CDI) de chantier, en particulier les conditions de recours (code du travail, article L. 1223-8) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (code du travail, article L. 1221-21) ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté (code du travail, article L. 1254-2), ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire (code du travail, article L. 1254-9).

Les conventions ou accords de branche sur ces thèmes prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

L'article L. 2241-19 du code du travail prévoit également l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

S'agissant des thèmes de négociation périodiques obligatoires prévus à l'article L. 2241-1 du code du travail, la CPPNI se réunit selon les périodicités légales suivantes :

- négociation annuelle : sur les salaires et la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ;

- négociation triennale : sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la formation professionnelle, les conditions de travail et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés ;
- négociation quinquennale : sur les classifications et l'épargne salariale.

Par ailleurs, la CPPNI peut au titre de l'article L. 2232-10-1 nouveau du code du travail, négocier des accords de branche soumis à extension portant sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Au titre de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour pouvoir être étendus les accords de branche doivent comporter, le cas échéant sous forme d'accords types indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, qui constituent la majorité des entreprises de la branche ou à défaut mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations.

En outre, sous réserve de prévoir une clause de verrouillage en ce sens, l'article L. 2253-2 du code du travail liste de manière limitative des thèmes sur lesquels l'accord de branche peut toujours interdire aux accords d'entreprise conclus postérieurement de comporter des stipulations différentes. Les thèmes sont les suivants :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- 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 leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les clauses de verrouillage déjà existantes à la date du 23 septembre 2017 qui portent sur l'un de ces 4 thèmes continuent de produire effet si et seulement si un avenant confirme, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de l'accord d'entreprise. Dans le cas contraire, elles cesseront de s'appliquer à cette date et l'accord d'entreprise pourra déroger à l'accord de branche.

Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

## Article 6

### *La CPPNI dans sa mission d'interprétation*

#### 6.1. Missions

La CPPNI dans le cadre de ses attributions de la commission d'interprétation a pour rôle de statuer sur les difficultés d'interprétation des dispositions conventionnelles de branche qui se posent aux entreprises.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### 6.2. Sollicitation et délibération

Au titre de la 1<sup>re</sup> mission susvisée à l'alinéa 1 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est saisie par l'une des organisations syndicales patronales ou de salariés représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception adressé au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI dans un délai de 2 mois au plus tard.

Au titre de la 2<sup>e</sup> mission à l'alinéa 2 de l'article 6.1 du présent accord, la CPPNI est sollicitée dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La CPPNI peut par procès-verbal :

- soit émettre un avis à la majorité des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande, selon les règles de majorité et de représentativité des syndicats salariés prévues à l'article 3 du présent accord. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ;
- soit, à défaut de majorité représentative, un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

### 6.3. Composition

La CPPNI dans sa mission d'interprétation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

## Article 7

### *La CPPNI dans sa mission de conciliation*

#### 7.1. Mission

La CPPNI dans sa mission de conciliation prévue à l'article L. 2261-22 du code du travail a pour rôle de rechercher amiablement une solution aux conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés qui mettent en cause l'application de dispositions conventionnelles de branche et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

#### 7.2. Sollicitation et proposition de conciliation

La commission se réunit dans un délai de 2 mois suite à la réception de la demande de saisine par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes au litige collectif.

La commission peut faire appel à des experts pour éclairer ses travaux.

La commission formule des propositions de conciliation qu'elle soumet à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé et signé.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si l'une ou l'autre des parties refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi un procès-verbal de non-conciliation.

#### 7.3. Composition

La CPPNI dans sa mission de conciliation se compose selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

Les représentants du collège « salarié » ou « employeur » siégeant à la commission de conciliation ne peuvent être partie au litige à examiner dans le cadre de cette commission, que ce soit directement ou indirectement.

## Article 8

### *Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective*

#### 8.1. Modalités de transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport annuel d'activité susvisé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les entreprises ont l'obligation de transmettre à la CPPNI de leur branche professionnelle, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, 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.

Les entreprises transmettent les conventions ou accords à l'observatoire paritaire de la CPPNI et informent les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission.

Ces conventions et accords sont transmis dans un délai de 2 mois suivant leur signature à l'adresse mail suivante : info@aneefel.com après suppression par l'entreprise des noms et prénoms des négociateurs et des signataires conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

## 8.2. Établissement d'un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI.

## 8.3. Composition de l'observatoire paritaire

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI selon les modalités fixées à l'article 2 du présent accord.

### **Article 9**

#### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expédition exportations de fruits et légumes du 17 décembre 1985, tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

### **Article 10**

#### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 11**

#### *Notification, publicité, dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 12**

#### *Dénonciation, révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION**  
**DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

AVENANT N° 1 DU 21 SEPTEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 25 AVRIL 2016 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1950205M  
IDCC : 1405

---

Entre :

ANEEFEL,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux créent une nouvelle disposition à l'article 3.1 de l'accord sur la classification des emplois du 25 avril 2016.

Ainsi, dans l'article 3.1, passage d'un niveau à un autre, il est rajouté un alinéa 2 :

« Il est prévu toutefois le passage automatique des salariés du niveau I au I *bis* au bout de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. »

Cet avenant est adressé aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale  
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018  
PORTANT RÉVISION DES RÈGLES DE COMPOSITION ET DE FONCTIONNEMENT  
DES COMMISSIONS PARITAIRES DE BRANCHE ET DE L'ASSOCIATION PARITAIRE  
DE GESTION DU PARITARISME

NOR : ASET1950214M

IDCC : 2543

Entre :

UNGE,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

CGT FNSCBA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux modifications législatives intervenues concernant la représentativité des organisations patronales et syndicales dans les branches, les partenaires sociaux ont décidé de mettre à jour les dispositions de la convention collective.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de réviser les dispositions des articles 2.4, 2.6.3, 12.2, 12.3, 12.4, de la convention collective des cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers, et l'article 11 de l'accord du 13 octobre 2005 portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire, afin de les rendre conformes aux dispositions issues des lois du 20 août 2008, du 5 mars 2014 et du 8 août 2016.

## Article 2

### *Participation à une commission paritaire*

Les signataires conviennent de modifier les dispositions de l'article « 2.4. Participation à une commission paritaire » et de le remplacer par les dispositions suivantes :

#### « 2.4. Participation à une commission paritaire

Les organisations syndicales représentatives dans la branche qui mandatent des salariés pour participer à des commissions paritaires portent à la connaissance de l'entreprise et de l'association du paritarisme les nom et prénom du salarié mandaté soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé.

Le temps passé par les salariés à une commission paritaire ou à une réunion pour laquelle la participation a été validée par une commission nationale est du temps de travail effectif payé par l'employeur dans la limite de l'horaire collectif du cabinet ou de l'entreprise.

En complément ces salariés bénéficient de 7 heures préparatoires ou de suivi au maximum, pour chaque participation à une commission nationale ou régionale, rémunérées par l'employeur et destinées à l'exercice de leur mandat. Ces heures peuvent, après accord de l'employeur, être prises en dehors du temps de travail, celles-ci sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

En outre, les temps de déplacement du salarié sont indemnisés.

Le coût lié à la participation du salarié à une commission et le temps de préparation déclarés par le salarié sont indemnisés à l'employeur par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les coûts correspondants au temps de déplacement déclaré par le salarié sont indemnisés par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme à l'employeur sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur entreprise de leur préparation et participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance.

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente convention bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux. »

La protection du salarié débute à compter de la date d'envoi de la notification mentionnée à l'alinéa 1 de l'article 2.4.

## Article 3

### *Financement du paritarisme*

L'article 12.4.2.3 « Utilisation des fonds » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.4.2.3. Utilisation des fonds du paritarisme

##### *a) Remboursements des frais*

Les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés participant aux commissions instituées par la présente convention sont remboursés dans la limite des frais réels.



*b) Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales*

La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs de la branche.

*c) Indemnisation des organisations syndicales et patronales*

Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale ou régionale est fixé par accord de branche.

L'enveloppe est fixée à 13 000 € pour les commissions nationales et 4 000 € pour les commissions régionales, ces montants s'appliquant au lendemain de la signature du présent accord.

Pour chaque séance de commission paritaire nationale ou régionale, ce montant est réparti à parts égales entre le collègue salarié et le collègue employeur.

Chaque part est ensuite reversée aux organisations présentes à la réunion concernée au prorata de la représentativité des organisations syndicales et patronales déduction faite, le cas échéant, pour les organisations syndicales des remboursements de frais réels de leurs salariés mandatés et des indemnités déjà versées aux entreprises employeurs de ces mêmes salariés mandatés.

*d) Financement des frais de fonctionnement*

Le fonds du paritarisme couvre :

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;
- les frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

*e) Financement des actions paritaires*

Les fonds du paritarisme sont utilisés pour financer des actions visant à :

- renforcer la communication paritaire de la branche professionnelle, notamment sur l'appropriation du droit conventionnel ;
- contribuer à développer le dialogue social par la représentation des organisations syndicales patronales et salariales ;
- améliorer la formation économique, sociale et syndicale.

**Article 4**

*Commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation*

La CPPNI a fait l'objet d'un accord spécifique en date du 26 octobre 2017.

**Article 5**

*Commission paritaire de validation*

L'article 2.6.3 est abrogé.

**Article 6**

*Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle*

L'article 12.2.1.2 « Composition (CPNEFP) » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« 12.2.1.2. Composition**

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum au sein de la CPNEFP.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition est la suivante :

- pour le collège salarié : trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT ;
- pour le collège employeur : quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions. »

L'article 12.2.3 « Fonctionnement » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.2.3. Fonctionnement

##### a) Élection de la coprésidence

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

##### b) Réunion

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins six fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée.

##### c) Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de la CPNEFP a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par les organisations représentatives) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives au plan national dans la branche aux réunions de la CPNEFP, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de mettre à disposition par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'information partagé ;
- de rédiger par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme un relevé de conclusions de chaque séance. »

### **Article 7**

#### *Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance*

L'article 11.2 de l'accord du 13 octobre 2005 portant mise en place d'un régime complémentaire est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 11.2

##### *Composition et fonctionnement*

##### a) Composition

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum. Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition est la suivante :

- pour le collège salarié : trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT ;

- pour le collège employeur : quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

#### *b) Élection de la coprésidence*

La commission élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges. Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire).

#### *c) Fonctions de la coprésidence*

La coprésidence de la commission a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par courriel (aux adresses communiquées par ces organisations) par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations représentatives dans la branche aux réunions de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci en y joignant les dossiers nécessaires ;
- de mettre à disposition de ses membres les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'information partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

#### *d) Réunions*

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes desdites organisations.

### **Article 8**

#### *Commissions paritaires régionales (CPR)*

L'article « 12.3.1.2. Composition » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« 12.3.1.2. Composition**

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche.

Sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017, la composition de chaque commission paritaire régionale est la suivante :

- pour le collège salarié : un représentant CFTC, un représentant CFDT, un représentant CGT ;
- pour le collège employeur : un représentant UNGE, un représentant SNEPPIM, un représentant CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions. Les membres de la commission devront impérativement exercer à titre professionnel principalement dans le périmètre géographique de la commission paritaire régionale. »

L'article « 12.3.2. Fonctionnement » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.3.2. Coprésidence et fonctionnement

##### a) Élection de la coprésidence

Chaque commission régionale élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

Au sein de chaque collège, le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation présente ou représentée. Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche. La durée des mandats est fixée à 2 ans.

##### b) Fonctions de la coprésidence

La coprésidence de chaque commission régionale a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission régionale ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, par courriel les membres de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de chaque réunion ;
- de mettre à disposition, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les dossiers d'appuis aux réunions ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance qui est transmis au secrétariat du paritarisme

##### c) Fonctionnement

Les commissions paritaires régionales se réunissent une fois par an. Toute réunion supplémentaire peut être initiée par la coprésidence de la CPR mais devra faire l'objet d'une validation préalable par la CPPNI.

Les correspondances destinées aux CPR sont adressées par voie postale à CPR, Co/APGTP, 54, boulevard Richard-Lenoir, 75011 PARIS ou par e-mail à l'adresse [cpt@apgtp.fr](mailto:cpt@apgtp.fr) pour diffusion aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche. Cette information est affichée dans chaque cabinet ou entreprise sur la base du support mis à disposition par la CPPNI. »

## Article 9

### *Association paritaire de gestion de paritarisme*

L'article « 12.4.3.1. Composition » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 12.4.3.1. Composition

L'association est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national dans la branche.

Au sein des assemblées générales de l'association, chacune de ces organisations dispose de deux sièges au minimum, soit sur la base des arrêtés de représentativité du 20 juillet 2017 :

- pour le collège salarié : trois représentants CFTC, trois représentants CFDT, deux représentants CGT ;
- pour le collège employeur : quatre représentants UNGE, deux représentants SNEPPIM, deux représentants CSNGT.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces assemblées.

Les membres de l'association rédigent les statuts en conformité avec la convention collective et les accords de branche.

Les membres de l'association établissent un règlement intérieur qui définit notamment la gestion des fonds collectés, l'organisation comptable et administrative, les modalités de prise en compte des frais et des dépenses, et les règles relatives à l'informatique et liberté – droit à l'image.

Ce règlement intérieur est présenté pour validation et amendement, si nécessaire, à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation – CPPNI. En l'absence d'unanimité des organisations représentatives présentes ou représentées au sein de la CPPNI, la décision est prise par cette dernière conformément à la règle de conclusion des accords de branche. »

#### **Article 10**

##### *Entreprises de moins de 50 salariés*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques.

#### **Article 11**

##### *Durée de l'accord. – Publicité. – Dépôt*

Le présent accord qui révisé les dispositions de la convention collective est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 27 septembre et jusqu'au 12 octobre 2018 inclus.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

Brochure n° 3205

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,**  
**GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES**  
**ET EXPERTS FONCIERS**

---

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMUMS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950187M  
IDCC : 2543

Entre :

CSNGT ;

SNEPPIM,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT SYNATPAU,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 12 décembre 2018 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus après négociation à un accord sur la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 12 décembre 2018 et pour une durée de 7 jours soit le 20 décembre 2018.

Il s'ensuit les articles ci-après :

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

*Salaire minimum conventionnel du niveau I*

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, prévu par l'accord du 17 janvier 2018, est revalorisé de 1 % soit 1 574,50 €.

**Article 2**

*Salaire minimum conventionnel*

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, prévus par l'accord du 17 janvier 2018, sont revalorisés de 2 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	200	1 574,50 €
II	1	236	1 609,97 €
	2	259	1 735,05 €
	3	281	1 854,71 €
III	1	306	1 990,66 €
	2	364	2 306,11 €
	3	450	2 773,84 €
IV	1	600	3 035,60 €
	2	690	3 418,92 €
	3	790	3 844,84 €
V	1	900	4 313,34 €

#### Article 3

##### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord salaire du 17 janvier 2018 et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Article 4

##### *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

#### Article 5

##### *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

Convention collective nationale  
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES  
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,  
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES  
ET EXPERTS FONCIERS**

---

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950188M  
IDCC : 2543

---

Entre :  
UNGE ;  
SNEPPIM,

D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
CFDT SYNATPAU,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Dans le cadre du suivi du régime de frais de santé mis en place au niveau de la branche des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres d'imagerie métrique et experts fonciers (code NAF n° 74-2B), les partenaires sociaux ont décidé d'apporter des modifications au régime de frais de santé en vigueur à la date du présent avenant, dans les conditions ci-après définies en complétant, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables les cas de dispense d'adhésion au régime.

**Article 2**

*Bénéficiaires et dispenses*

L'article 6.1 de l'accord du 13 octobre 2005 est remplacé par les dispositions suivantes :

*a) Les bénéficiaires*

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles bénéficient obligatoirement de cette couverture.



Par famille, il convient d'entendre :

- le salarié ;
- les enfants à charge, c'est-à-dire :

Les enfants de moins de 21 ans, non-salariés et à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au sens des anciennes dispositions de l'article L. 313-3, 2° et 3° du code de la sécurité sociale, jusqu'à l'issue de la période transitoire (31 décembre 2019).

Les enfants de moins de 21 ans non salariés, à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant.

Les enfants de moins de 25 ans placés en apprentissage dans les conditions déterminées par le code du travail et à la charge effective et permanente du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin. Des justificatifs seront à produire pour attester de la situation de l'enfant.

Les enfants de moins de 26 ans s'ils bénéficient d'un contrat de professionnalisation, que ses ressources n'excèdent pas 80 % du Smic.

Les enfants n'ayant pas dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils sont non salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et s'ils justifient de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Au terme de leurs études, ces enfants sont couverts pendant une durée maximale de 1 an sous réserve d'être à la recherche d'un premier emploi.

Les enfants atteints d'une infirmité permanente les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice.

Les enfants, remplissant l'une des conditions énumérées ci-dessus, au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire.

Le bénéfice du contrat peut être étendu, à la demande du salarié bénéficiaire du régime, à titre facultatif à son conjoint. La cotisation reste à la charge exclusive du salarié.

#### *b) Les dispenses*

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur une dispense d'affiliation au régime frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis dont le contrat à durée déterminée est au plus d'une durée de 12 mois ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense doit être justifiée par tout document utile et ce jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur ; par écrit, leur adhésion au régime.

Dans ce cas leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles, bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Pour les personnels visés ci-dessus, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie ci-dessus à l'article 3, et ce, quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

### **Article 3**

#### *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 5**

#### *Durée de l'avenant. – Publicité. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé dans les conditions légales et réglementaires applicables.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 12 décembre et jusqu'au 20 décembre 2018 inclus.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

---

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1950206M  
IDCC : 2264

Entre :  
SYNERPA FHP,

D'une part, et  
FSS CFDT ;  
FSPSS FO ;  
FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour finalité de définir les modalités de fonctionnement et les attributions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation telle que prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail. Il constitue un avenant à la convention collective du 18 avril 2002 dont il constitue l'article 5 qu'il remplace intégralement. Il remplace également les dispositions des articles 5.1 *bis*, 5.3 *bis* et 5.5 *bis* de l'annexe du 10 décembre 2002.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord du 8 décembre 2015 relatif à la mise en œuvre de la commission paritaire nationale de validation de l'hospitalisation privée.

En conséquence, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instituée par le présent accord, remplace la commission mixte paritaire (CMP) et la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

La CPPNI intègre l'ensemble des missions qui relèvent jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent avenant de ces deux commissions.

Poursuivant à la fois un objectif de pérennisation des principes paritaires et de mise en conformité des règles et principes de représentativité syndicale et d'exercice de la démocratie représentative, le présent accord définit les principales modalités de fonctionnement de la CPPNI au regard des spécificités des deux secteurs qui la composent soit : le secteur sanitaire et le secteur médico-social.

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

### *Modification des dispositions conventionnelles*

L'article 1<sup>er</sup> constitue l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002 auquel il se substitue.

#### « Article 5

### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Pour tenir compte des nouvelles obligations légales et des dispositions conventionnelles déjà existantes, il est convenu que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation remplisse à la fois les missions d'une commission paritaire permanente de négociation dont les modalités de fonctionnement et les missions sont précisées ci-après, et d'une commission d'interprétation et de conciliation, telle que prévue par l'article 5 de la convention collective du 18 avril 2002. La CPPNI est une commission qui se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation, conformément aux dispositions ci-après.

Le siège de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Elle pourra se réunir en dehors de ce lieu, notamment lorsqu'elle aura pour objet d'interpréter et de négocier les dispositions spécifiques de l'annexe du 10 décembre 2002 auquel cas elle se réunira au siège du SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

#### Article 5.1

### *Commission paritaire permanente de négociation*

#### 5.1.1. Composition et gouvernance

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective du 18 avril 2002, tel que défini par son article 2 et l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA) ainsi que de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP), invitée en qualité d'observateur,

Lorsque la négociation porte spécifiquement sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée), la commission paritaire permanente de négociation est composée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national et de la fédération de l'hospitalisation privée (FHP) ainsi que du syndicat national des établissements et résidences privés pour personnes âgées (SYNERPA), invité en qualité d'observateur.

Le nombre de participants à ces négociations sectorielles est celui défini ci-avant.

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte paritaire.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte paritaire, elle est présidée, alternativement, par un membre d'une organisation syndicale de salariés ou par un représentant des organisations patronales.

### 5.1.2. Missions

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### Négociation de la convention collective

La commission paritaire permanente de négociation a pour mission essentielle la négociation des garanties sociales applicables aux salariés dans le cadre de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de son annexe du 10 décembre 2002. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives. Un calendrier spécifique est arrêté sur les sujets ne concernant qu'une partie de la branche, notamment le secteur médico-social.

Les accords de branche prévalent de manière impérative sur tous les accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des accords de branche, dans tous les domaines listés à l'article L. 2253-1 du code du travail, sauf si ces accords d'entreprise prévoient des garanties au moins équivalentes à celles contenues dans les accords de branche.

En outre, dans les matières définies par l'article L. 2253-2 du code du travail, si la convention collective le prévoit expressément, les accords d'entreprise conclus postérieurement, ne peuvent contenir des stipulations différentes sauf s'ils assurent des garanties au moins équivalentes à celles prévues par la convention collective.

#### Mission d'intérêt général

La commission paritaire permanente de négociation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

La commission paritaire permanente de négociation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement qui résulte des rapports établis par secteur (sanitaire et médico-social).

La commission paritaire permanente de négociation établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, le repos quotidien et les jours fériés...), en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation 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.

Ces conventions et accords sont transmis distinctement :

- à l'adresse du SYNERPA pour les conventions et accords du secteur médico-social dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : [accords@synerpa.fr](mailto:accords@synerpa.fr) ;
- à l'adresse de la FHP pour les conventions et accords du secteur sanitaire dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail à l'adresse mail à : [accords@fhp.fr](mailto:accords@fhp.fr).

La commission paritaire permanente de négociation accuse réception des conventions et accords transmis.

### Article 5.2

#### *Commission paritaire permanente d'interprétation*

##### 5.2.1. Composition

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est composée d'au plus deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective unique du 18 avril 2002. Elle

comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Lorsque l'interprétation porte sur le secteur sanitaire (hospitalisation privée) et médico-social, la commission d'interprétation est composée :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de la convention collective unique du 18 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

Lorsque l'interprétation porte exclusivement sur le secteur médico-social et concerne spécifiquement les entreprises à caractère commercial de services et d'hébergement à l'intention des personnes âgées, la commission d'interprétation est composée, selon l'ordre du jour :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ de l'annexe spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs représentatives dans le champ de la convention collective précitée.

### 5.2.2. Missions

La commission paritaire permanente d'interprétation qui peut être saisie par l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou par une organisation d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle, a pour missions :

- a) De veiller au respect de la convention et/ou de ses annexes par les parties en cause ;
- b) De tenter de concilier toutes parties qui, ayant à appliquer la convention collective, se trouveraient en litige individuel ou collectif et feraient une demande de conciliation ou accepteraient de participer à celle-ci ;
- c) De donner toute interprétation du texte conventionnel ;
- d) De tenter de concilier les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif, ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'inspecteur du travail, ou de saisir toute juridiction compétente ;
- e) La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche.

### 5.2.3. Réunion

La commission paritaire permanente d'interprétation saisie se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois suivant la saisine. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou des questions soumises.

### 5.2.4. Avis de la commission

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux organisations syndicales membres de la commission, à charge pour elles d'en assurer la diffusion. Ils seront approuvés à la double majorité des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, chacune des organisations disposant d'une voix. À défaut, la commission n'émettra pas d'avis et indiquera qu'elle n'a pas pu statuer.

Par ailleurs, les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;

- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Ces avis sont également adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

#### 5.2.5. Siège. – Présidence. – Secrétariat

Le siège de la commission paritaire permanente d'interprétation est fixé à la FHP, 106, Rue d'Amsterdam, 75009 Paris. Les services des organisations syndicales employeurs assureront les tâches administratives de secrétariat, l'enregistrement et la tenue des livres de délibérations de la commission, sous la responsabilité d'un président et d'un secrétaire. La présidence et le secrétariat dont la durée est fixée à 1 an seront assurés alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié, le président et le secrétaire n'appartenant pas à la même composante patronale ou salarié.

#### Article 5.3

##### *Moyens et modalités de fonctionnement*

Les moyens d'action de la commission paritaire permanentent de négociation et d'interprétation sont définis par l'accord du 26 février 2001 relatif au financement du paritarisme dans la branche de l'hospitalisation privée et de ses avenants.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

#### Article 5.4

##### *Renouvellement de la CPPNI*

À la suite de chaque publication complète des résultats de mesure de la représentativité, la CPPNI se réunira dans un délai maximum de 2 mois afin de modifier si nécessaire sa composition pour tenir compte desdits résultats. Lors de cette réunion, seront convoqués les organisations syndicales représentatives (organisations syndicales et organisations patronales) telles que définies par les résultats précités.

Outre la définition de la composition de la CPPNI, les participants à cette réunion examineront la nécessité de modifier ou non le règlement intérieur. Tant qu'un accord n'aura pas été conclu relatif à la composition dans la CPPNI, celle-ci se réunira dans la composition prévue à l'alinéa précédent. »

#### Article 2

##### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

#### Article 3

##### *Date d'effet et durée*

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4**

##### *Extension et dépôt*

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)



ANNEXE  
RÈGLEMENT INTÉRIEUR  
COMMISSION PARTITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

---

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'accord du 20 mars 2018 et a vocation à prévoir les modalités de fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des dispositions applicables dans le champ de la convention collective nationale du 18 avril 2002 et de l'annexe du 10 décembre 2002.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est de fixer le cadre d'exercice de ses missions de négociation et d'interprétation, découlant de l'avenant à la convention collective ayant institué la CPPNI.

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

*Composition de la CPPNI*

La composition de la CPPNI est régie par l'accord du 20 mars 2018 qui distingue selon que la commission se réunit pour exercer les missions définies à l'article 5.1.2 dudit accord ou selon qu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective ou de ses annexes.

Chaque organisation syndicale représentative informe au préalable, par tous moyens, le secrétariat technique de la FHP ou du SYNERPA, selon le niveau auquel se situe la négociation ou l'interprétation des membres composant sa délégation.

**Article 2**

*Ordre du jour*

L'ordre du jour de la CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation est arrêté conjointement lors de la séance précédente.

Si des questions complémentaires, non prévues à l'ordre du jour, devaient être abordées, elles le seraient dans le cadre de la rubrique « questions diverses » figurant à l'ordre du jour.

L'ordre du jour de la commission se réunissant en interprétation est défini par la saisine de la commission conformément à l'article 5.2.3 de l'accord du 20 mars 2018.

**Article 3**

*Désignation d'un président de séance*

La CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, est présidée par un représentant désigné par la Direction générale du travail lorsqu'elle siège en commission mixte.

Lorsqu'elle ne siège pas en commission mixte, elle est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales. Le président est alors désigné en début de séance.

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation, elle est présidée pour une durée de 1 an alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales. Le président sera désigné en début d'année.

Il en est de même du secrétaire, désigné dans les conditions définies à l'article 5.2.6 de la convention collective du 18 avril 2002.

#### **Article 4**

##### *Envoi des convocations, de l'ordre du jour et des documents*

La FHP adressera par courriel aux membres de la commission et à leurs organisations la convocation à la CPPNI, qui se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour arrêté lors de la séance précédente et les documents s'y référant par mail au moins 15 jours avant la date fixée pour la commission paritaire.

Le Synerpa adressera par courriel aux représentants des organisations syndicales des salariés et à leurs organisations, la convocation à la CPPNI dans les mêmes délais et conditions, lorsque la négociation ne concerne que le secteur médico-social. Le lieu de la négociation sera alors fixé au siège du Synerpa.

La FHP ou le Synerpa adressera la convocation, l'ordre du jour et les dossiers y afférents 15 jours avant la date de la CPPNI lorsqu'elle se réunit en tant que commission paritaire d'interprétation.

#### **Article 5**

##### *Détermination du nombre de réunions et de leurs thématiques*

La CPPNI se réunit au moins 5 fois par an en tant que commission paritaire permanente de négociation de branche, incluant les négociations qui portent plus spécifiquement sur le secteur sanitaire.

La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an en tant que commission paritaire permanente de négociation du secteur médico-social.

L'une de ces réunions annuelles comportera à son ordre du jour un point sur le calendrier thématique des négociations paritaires de branche annuelles ou pluriannuelles à venir, pour les négociations sectorielles du secteur sanitaire et du secteur médico-social.

Pour les négociations sectorielles, le nombre de réunions, le calendrier et les thèmes abordés seront arrêtés lors d'une des réunions annuelles organisées dans ce cadre.

La CPPNI se réunit dans un délai qui ne pourra excéder deux mois suivant la saisine lorsqu'elle exerce ses missions de commission paritaire permanente d'interprétation.

Ce délai pourra être adapté en cas de sollicitation de la commission à l'initiative d'une juridiction.

#### **Article 6**

##### *Élaboration du projet de compte rendu*

Le projet de compte rendu de la CPPNI est élaboré par la partie patronale et envoyé aux organisations syndicales de salariés lors de la convocation à la séance suivante. Il est ensuite validé lors de la séance suivante.

Les avis rendus de la CPPNI qui se réunit en tant que commission paritaire permanente d'interprétation sont établis et adressés conformément à l'article 5.1.4 de l'accord du 20 mars 2018.

Lorsque la commission est saisie pour avis par une juridiction, cet avis est adressé dans les délais requis par cette juridiction.

#### **Article 7**

##### *Durée du règlement intérieur*

Le présent règlement est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être modifié à tout moment à la double majorité du collège salarié et du collège employeur.

## **Article 8**

### *Dispositions finales*

Le présent règlement intérieur s'appliquera dès l'entrée en vigueur de l'accord ayant institué la CPPNI.

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

AVENANT N° 5 DU 17 OCTOBRE 2018  
À L'ACCORD DU 26 FÉVRIER 2001 RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1950207M  
IDCC : 2264

Entre :  
SYNERPA FHP,  
D'une part, et  
FSPSS FO ;  
FSAS CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les règles d'affectation des cotisations recueillies par l'association de gestion des fonds du paritarisme du secteur sanitaire, social et médico-social à caractère commercial, afin de tenir compte des nouvelles règles de représentativité issues des arrêtés de représentativité concernant aussi bien les organisations syndicales de salariés que les organisations patronales.

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

*Affectation des cotisations*

L'article 4 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après.

Le montant total des cotisations recueillies par l'association de gestion du paritarisme est réparti selon les modalités suivantes :

- a) 26 % affectés au fonctionnement de la CPNE-FP et de la CPPNI (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais de collecte, financement d'études, rapports et collecte d'indicateurs) ;
- b) 74 % répartis entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le champ d'application de la convention collective. Chaque organisation syndicale représentative recevra 16 % de cette enveloppe, alloués de manière égalitaire entre ces organisations, les 52 % restants étant répartis de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu par chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité et, destinés à compenser les pertes de rémunération et à défrayer les frais des négociateurs ou mandatés à la CPPNI, à la CPNE-FP, ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou mandaté.

Dans l'hypothèse d'une sous-utilisation de l'enveloppe prévue au paragraphe a constatée par le conseil d'administration paritaire de l'association de gestion paritaire des fonds du paritarisme conventionnel, sur la base d'un bilan, transmis aux membres de la CPPNI, ces derniers pourront décider, par avenant, d'en affecter tout ou partie en complément de l'enveloppe prévue au paragraphe b selon une clé de répartition qu'ils détermineront.

Ensuite, à la fin de chaque exercice, le solde des fonds non utilisés sera prioritairement attribué aux organisations syndicales représentatives, de manière proportionnelle au taux de représentativité obtenu pour chacune d'entre elles selon les arrêtés de représentativité. »

## **Article 2**

### *Participation aux réunions des instances paritaires*

Le deuxième paragraphe de l'article 5 de l'accord du 26 février 2001 est abrogé et remplacé par les dispositions ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article 4, les frais de déplacement, les actions de formation ou toute autre dépense relative à l'exercice du mandat de négociateur ou de mandaté seront directement pris en charge par l'association paritaire de gestion, dans la limite des fonds qui sont affectés à chaque organisation syndicale de salariés.

Un administrateur représentant chacune des organisations syndicales représentatives atteste de la bonne utilisation des fonds, conformément aux dispositions de l'accord du 26 février 2001 et à ses avenants, dans le cadre des comptes certifiés par leur commissaire aux comptes.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois suivant l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 4**

### *Extension et dépôt*

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

AVENANT N° 73 *BIS* DU 22 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS AVEC MODIFICATION DE L'ANNEXE  
« AMÉNAGEMENT ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL »

NOR : ASET1950215M  
IDCC : 1527

Entre :  
FNAIM ;  
SNPI ;  
SNRT ;  
UNIS,

D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
CGT CSD ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
FEC FO OSDD,

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

PRÉAMBULE

Conformément aux engagements des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche pris dans l'avenant n° 73, et avec la préoccupation de garantir aux salariés le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie privée, l'employeur ou son représentant assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail. Deux modèles d'outils d'accompagnement sont proposés à titre indicatif :

- un modèle de fiche mensuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos ;
- un modèle de charte relative au droit à la déconnexion.

L'employeur garde la faculté de mettre en place d'autres outils présentant des garanties équivalentes.

Le modèle de charte relatif au droit à la déconnexion ayant déjà été annexé à l'avenant n° 73, le présent avenant a pour objet d'annexer à l'avenant le modèle de fiche mensuelle de suivi individuel des jours travaillés et des jours de repos.

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

#### *Fiche mensuelle de suivi individuel*

En application de l'article 19.9, un modèle indicatif de : « Fiche individuelle mensuelle de suivi » des jours travaillés est proposée par les partenaires sociaux.

Ce document permet de faire ressortir : le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées (notamment en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au plafond de la convention individuelle de forfait en jours...).

Ce document n'est qu'un exemple qu'il appartient à chaque entreprise d'adapter à son organisation et conformément à l'avenant n° 73 du 5 décembre 2017.

Ce document est édité et signé mensuellement et est à conserver pendant 3 ans par l'employeur, et tenu à la disposition de l'inspection du travail.

*(Fiche page suivante)*

### Fiche mensuelle individuelle de suivi des jours travaillés (indicative)

NOM/PRÉNOM du salarié		FONCTION/ classification		Nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait		
service		Année		Nombre de jours de repos au titre du forfait		

  

	SEMAINES	JOURS travaillés ou demi-journées	JOURS de repos au titre du forfait jours	CONGÉS Payés*	CONGÉS Convention- nels*	ABSENCE pour maladie*	ABSENCE non autorisée*	TOTAL hebdomadaire des jours travaillés	OBSERVATIONS
Janvier	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
					Total mensuel des jours travaillés				

\* Indiquer les dates précises

Documents à :

- éditer et signer mensuellement ;
- conserver 3 ans (article D. 3171-16 code du travail).



## **Article 2**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au suivi individuel du temps de travail des salariés en forfait annuel en jours, l'objectif de protection de la santé et le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle justifient que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCN I sans distinction de leur effectif.

## **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur à sa signature pour les employeurs adhérents à une organisation signataire et le premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres employeurs.

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

**AVENANT N° 75 DU 22 NOVEMBRE 2018**  
**RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE**  
**DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION**  
**(CPPNI)**

NOR : ASET1950217M  
IDCC : 1527

---

Entre :  
FNAIM ;  
SNPI ;  
SNRT ;  
UNIS,

D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
CSD CGT ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
FEC FO OSDD,

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

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Le présent avenant a donc pour objet de créer cette nouvelle commission qui remplace la commission paritaire et la commission paritaire d'interprétation de la branche de l'immobilier.

Le présent avenant a également pour objet la révision des articles 2, 4, 6 et 37.7 de la convention collective nationale de l'immobilier.

L'article L. 2261-23-1 du code du travail impose comme préalable à l'extension d'un accord de branche des stipulations relatives aux entreprises de moins de 50 salariés et à défaut, une motivation particulière relative à leur absence.

Le présent texte ayant pour objet le fonctionnement des instances paritaires au niveau de la branche, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises employant moins de 50 salariés. En conséquence, en raison du caractère général du présent avenant, il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

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

L'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

#### **« Article 2**

#### ***Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion***

##### **2.1. Durée. – Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties, d'une nouvelle convention, ou à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la fin du préavis de dénonciation.

##### **2.2. Révision**

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par les articles L. 2241-1 à 18 du code du travail ; en l'état de la réglementation ces négociations interviennent :

- une fois par an (sur la base d'un rapport de la partie patronale) ;
- sur les salaires en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation est l'occasion d'examiner :
  - l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
  - les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
  - l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques ;
- une fois tous les 3 ans :
  - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
  - sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
  - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- une fois tous les 5 ans :
  - sur les classifications ;
  - sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les thèmes de négociation obligatoire et les périodicités visées ci-dessus s'entendent sous réserve de la faculté reconnue aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention collective, de négocier un accord collectif sur le fondement des articles L. 2241-4 et 5 du code du travail.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 3 mois suivant la notification de cette demande.

### 2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'immobilier peut adhérer à la présente convention conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt de la déclaration d'adhésion par l'organisation concernée, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Cette dernière doit également être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou déjà adhérentes.

Conformément à l'article L. 2261-3 alinéa 2 et l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un accord collectif entre les parties intéressées conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail et les parties signataires de cette convention modifiant ledit champ d'application. »

## Article 2

L'article 4 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

### « Article 4

#### *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

La CPPNI de la branche de l'immobilier est mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 I du code du travail.

### 4.1. Composition

Cette commission est composée :

- pour les salariés de 3 représentants valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives ;
- pour les employeurs, de 3 représentants valablement mandatés de chacune des organisations syndicales représentatives.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations visées à l'article 2.3.

Les mandatements (titulaires ou suppléants) doivent être transmis au secrétariat technique.

### 4.2. Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Le rapport susvisé comprend un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Les accords d'entreprises portant sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps doivent être transmis par la partie la plus diligente à la présente commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, en ayant au préalable supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

La CPPNI, par l'intermédiaire de son secrétariat technique, accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé réception ne préjuge pas de la validité des formalités de dépôt et de publicité de ces accords prévues par les dispositions légales.

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La présente commission doit se réunir au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire, en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

#### 4.3. Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPPNI est régi par un règlement intérieur constituant l'annexe 4 de la présente convention.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois sur demande d'interprétation adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales représentatives.

Il est également possible de prévoir la saisine directe de la commission par un employeur ou un salarié.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examen.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI) assure le secrétariat technique de la CPPNI afin de remplir les missions suivantes : convocation de la commission paritaire ou mixte paritaire avec ordre du jour et lettre de saisine, établissement et diffusion des procès-verbaux, réception des conventions et accords d'entreprises conformément à l'article 4.2 et transmission de l'accusé réception.

La CPPNI peut se réunir sous forme paritaire ou mixte paritaire et dans ce cas sous la Présidence du représentant du ministère concerné à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives adressée au secrétariat technique, qui transmet la demande au ministère. Lorsque deux de ces organisations en font la demande, l'autorité administrative convoque la CPPNI en formation mixte (article L. 2261-20 du code du travail). Lorsque la CPPNI est réunie en formation mixte, le secrétariat technique adresse le procès-verbal de réunion au représentant du ministère du travail, qui préside la commission.

La CPPNI a pour adresse électronique : [cppni.1527@gmail.com](mailto:cppni.1527@gmail.com)

#### 4.4. Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI). »

### Article 3

L'article 6 de la convention collective nationale de l'immobilier est modifié comme suit :

#### « Article 6

##### 6.1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre I de la deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

##### 6.2. Droit syndical

L'exercice du droit syndical régit par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation.

Est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale représentative au niveau de la branche, afin de participer aux réunions et groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la CCNI ou du ministère du travail.

Sur demande de l'employeur, le salarié justifiera de sa présence à la réunion ou au groupe de travail paritaire par la production d'une attestation émanant du secrétariat technique de la CCNI.

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales des salariés participant aux négociations seront prises en charge par le fonds paritaire de l'article L. 2135-9 du code du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2232-8 du code du travail.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, la rémunération, les cotisations et contributions sociales ainsi que les frais de déplacement des salariés participant aux négociations, restent à la charge des entreprises.

Les membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-3 du code du travail et sont donc salariés protégés. »

#### **Article 4**

L'article 37.7 de la convention collective nationale l'immobilier est modifié comme suit :

« Pour assurer l'adaptation aux réalités socio professionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les organisations représentatives signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minima comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année. »

#### **Article 5**

L'avenant n° 59 du 3 octobre 2013, étendu le 9 juillet 2014, relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprises est abrogé.

#### **Article 6**

L'annexe IV relative au « Règlement intérieur de la commission nationale de conciliation-interprétation de la convention collective nationale de l'immobilier » est remplacée par l'annexe IV intitulée et rédigée comme suit :

##### **« Annexe IV**

Règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527)

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

La composition de la commission peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat technique par l'organisation concernée.

##### **Article 2**

Chaque membre de droit compose sa délégation librement dans la limite du nombre de siège de titulaire dont il dispose.

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai d'1 mois sur demande adressée au secrétariat technique par l'une des organisations patronales ou salariales membres de la CPPNI. Cette demande se fait par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique.

Toute demande devra être accompagnée des éléments soumis à examens. Le secrétariat technique adresse aux membres de la commission une convocation par lettre recommandée avec accusé réception ou par courrier électronique.

Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être diffusé par le secrétariat technique aux parties concernées dans le délai de 1 mois suivant la réunion et au plus tard 8 jours avant la réunion suivante.

Lorsque la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est réunie en formation mixte le secrétariat technique communique les procès-verbaux au représentant du ministère du travail qui préside la commission.

##### **Article 3**

La réunion peut valablement être ouverte si une organisation dans chaque collège est présente ou représentée.

À défaut un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat technique.

La liste d'émargement établie par le secrétariat technique est annexée à chaque procès-verbal de réunion ou au procès-verbal de carence.

#### Article 4

La CPPNI lorsqu'elle n'est pas en formation mixte paritaire est présidée alternativement et annuellement, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales. La vice-présidence des commissions paritaires suit le même régime.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat technique.

#### Article 5

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

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

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- elle résout les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Dans ce cadre, la commission se réunit en vue de :

a) Négocier et conclure des accords de branche ; la commission doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations annuellement.

En vue de l'établissement du calendrier, chaque organisation salariale et patronale communique aux autres organisations les thèmes de la négociation qu'elle propose pour l'année à venir ;

b) Interpréter une ou des clauses conventionnelles issues d'accords antérieurement négociés dans la branche. Si les éléments soumis à son interprétation ne relèvent pas de son champ d'intervention, la commission se déclare incompétente.

La décision d'interprétation est adoptée à la majorité absolue des présents et représentés par collèges. Elle est transcrite dans un avenant et transmise aux parties qui ont soumis la demande d'interprétation. À défaut de majorité, il y a un constat de désaccord transcrit par procès-verbal signé par les membres de la commission exposant les différents points de vue ;

c) Rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Chacune des organisations peut s'exprimer par écrit sur les éléments soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

#### Article 6

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions des articles 2.1 et 2.2 de la CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75. »



### **Article 7**

Le présent accord pourra à tout moment être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 2.1 et 2.2 de la CCNI dans leur rédaction issue de l'avenant n° 75.

### **Article 8**

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Cet avenant entre en application au lendemain du jour de son dépôt.

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

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS  
DE LA PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE

NOR : ASET1950192M  
IDCC : 1480

---

Entre :  
FNPS,  
D'une part, et  
FILPAC CGT ;  
FO ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
Solidaires,  
D'autre part,

Suite à l'accord conclu en date du 21 mars 2018 et aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues les 24 octobre et 22 novembre 2018, il a été convenu ce qui suit :

Au titre de l'exercice 2018 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 sont revalorisés de 0,8 %.

Enfin les parties sont convenues de mettre en place rapidement un calendrier de négociation afin d'aborder les minima garantis 2019.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) Journalistes professionnels**

1<sup>er</sup> janvier 2019

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRES MINIMAUX conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 603
Rédacteur en chef	185	2 603
Rédacteur en chef adjoint	160	2 268
Chef de service rédactionnel	140	1 993
Secrétaire général de la rédaction	140	1 993
Premier secrétaire de rédaction	133	1 904
Premier rédacteur graphiste	133	1 904
Chef de rubrique	133	1 904
Secrétaire de rédaction unique	133	1 904
Reporter-photographe	110	1 594
Reporter-dessinateur	110	1 594
Reporter	110	1 594
Secrétaire de rédaction	110	1 594
Rédacteur-rewriter	110	1 594
Rédacteur réviseur	110	1 594
Rédacteur graphiste	110	1 594
Rédacteur unique	105	1 567
Rédacteur spécialisé	105	1 567
Rédacteur	100	1 549
Stagiaire 2 <sup>e</sup> année	95	1 540
Stagiaire 1 <sup>re</sup> année	90	1 518

### **Barème de pige rédactionnel des journalistes professionnels**

À compter du premier 1<sup>er</sup> janvier 2019, le barème de pige applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 43,20 € brut le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5 000 exemplaires et moins ;
- 46,25 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale  
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES  
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS  
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

AVENANT N° 10 DU 29 NOVEMBRE 2018  
MODIFIANT LES ARTICLES 14, 17.1 ET 17.2 DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1950202M  
IDCC : 2397

---

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

UNSA spectacle ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 14 intitulé : « le mandat civil de représentation » :

- est abrogé notamment dans le cadre d'un site Internet ;
- est ajouté « ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD). »

Le 3<sup>e</sup> alinéa devient ainsi :

« Pour la promotion de sa carrière, l'agence devra respecter les dispositions concernant le traitement des données personnelles telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les dispositions énoncées dans la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles (RGPD). »

Les autres dispositions de l'article 14 sont maintenues.

À l'article 17.1 intitulé : « Apprentissage, formation professionnelle et permanente » :

- l'article est entièrement abrogé et remplacé par :

La contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CFP) regroupant la participation à la formation continue et la taxe d'apprentissage sera versée par toutes les agences de mannequins à l'OPCO (opérateur de compétence) désigné paritairement selon la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

À l'article 17.2 intitulé : « Promotion de carrière et documentation professionnelle » :

- au 1<sup>er</sup> alinéa les mots suivants sont abrogés : « dans la mesure où ce dernier s'est acquitté de la totalité des frais engagés par son agence pour la réalisation desdits documents » ;
- au 2<sup>e</sup> alinéa les mots suivants sont abrogés : « En tout état de cause » ;
- au 4<sup>e</sup> alinéa le mot suivant : « fournir » est abrogé et remplacé par « communiquer » et la phrase devient ainsi : « Si l'agence fournit d'autres prestations, elle doit au préalable communiquer toute information relative à ces prestations pour que le mannequin puisse les accepter ou les refuser en toute connaissance de cause. Toute autre prestation fournie par l'agence fera l'objet, au préalable, d'un accord écrit. » ;
- un 5<sup>e</sup> alinéa est ajouté : « Dans le cadre d'une prestation, les frais engagés pour un voyage et un hébergement sont pris en charge par le client utilisateur. »

Les autres dispositions de l'article 17.2 sont maintenues.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES**  
**ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS**  
**EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

---

AVENANT N° 11 DU 29 NOVEMBRE 2018  
RECTIFICATIF DE L'AVENANT N° 7 RELATIF À LA CRÉATION  
DE L'ASSOCIATION PARITAIRE DE FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950203M  
IDCC : 2397

---

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

UNSA spectacle ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'avenant n° 7 du 27 mars 2018 décident de substituer, dans le paragraphe 4 intitulé « création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins » de l'avenant ci-dessus référencé, les termes « du présent avenant à la convention collective » à ceux « de la présente convention collective ».

En conséquence, il faut lire :

« Article 4

*Création de l'association paritaire de financement du paritarisme  
dans la branche agences de mannequins*

Une association spécifique sera créée dans le mois suivant l'extension du présent avenant à la convention collective pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme.

Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

Fait à Paris, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

IDCC : 1159. – **MÉTALLURGIE**  
**(Nièvre)**

**(10 décembre 1981)**

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

---

**AVENANT DU 8 JANVIER 2019**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1950209M

IDCC : 1159

---

Entre :

UIMM Nièvre,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations effectives annuelles garanties*

Dispositions générales

Date d'application

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Définition et modalités d'application

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (article 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année, ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

#### Assiette et date de comparaison

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts des salaires.

À l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;
- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ; et
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

#### **Entreprises soumises à une durée légale du travail de 35 heures (base 151,67 heures).**

Ces valeurs annuelles de REAG base 151,67 heures sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### Barème REAG base 151,67 heures (Horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, TECHNICIEN, agent maîtrise, agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	18 271
	2	145	18 310
	3	155	18 394
II	1	170	18 504
	2	180	18 573
	3	190	18 757
III	1	215	19 129
	2	225	19 538
	3	240	20 399
IV	1	255	21 279
	2	270	22 329
	3	285	23 561



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, TECHNICIEN, agent maîtrise, agent de maîtrise d'atelier
V	1	305	25 077
	2	335	27 136
	3	365	29 315
		395	31 414

## Article 2

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

#### Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

À compter de la paie de janvier 2019, la valeur du point durée légale 35 heures (base 151,67 heures) est de 4,66 €.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ; et
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

## Article 3

### *Prime de panier de nuit*

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18.II de la présente convention) à 7,31 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 4

### *Formalités de dépôt*

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2018  
RELATIF À L'IMPÉRATIVITÉ DE L'ARTICLE 15 DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
NOR : ASET1950204M  
IDCC : 1555

---

Entre :  
FACOPHAR ;  
SIMV ;  
ANSVADM ;  
SIDIV,  
D'une part, et  
FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE-CGC chimie ;  
PHARMACIE LABM FO,

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

PRÉAMBULE

L'article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective organise une nouvelle répartition des rôles entre la branche et l'entreprise autour de trois blocs :

- le premier bloc regroupe les matières dans lesquelles l'accord de branche a un caractère impératif ;
- le deuxième recense les matières dans lesquelles l'accord de branche est impératif s'il le prévoit expressément au moyen d'une clause dite de verrouillage ou d'impérativité ;
- le troisième est constitué des matières dans lesquelles l'accord d'entreprise prévaut.

Ces blocs ne réservent pas spécifiquement de domaines à la branche ou à l'entreprise. L'entreprise peut toujours négocier et conclure des accords dans les matières relevant du bloc 1 et 2 ; inversement, les partenaires sociaux de la branche peuvent continuer de négocier sur les matières du bloc 3.

Cette répartition a, en effet, pour objet d'articuler les deux niveaux de négociation, et de déterminer, lorsque la branche et l'entreprise ont conclu un accord sur le même sujet, lequel est alors applicable.

L'article L. 2253-2 du code du travail énonce les dispositions suivantes :

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

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

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

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

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

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

Par cet accord, les parties signataires souhaitent donner un caractère impératif aux dispositions énoncées à l'article 15 « Travaux pénibles » de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN du 17 janvier 2018 (anciennement article 19).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, l'objectif majeur de cet accord étant de rendre impérative une disposition de la convention collective nationale.

## **Article 2**

### *Impérativité des dispositions de l'article 15 de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale*

L'article 15 « Travaux pénibles » de l'avenant relatif à l'actualisation des dispositions générales de la CCN dispose que :

« 1. L'hygiène et la sécurité étant garanties selon les stipulations de l'article 6.4 <sup>(1)</sup> de la présente convention collective, des indemnités seront attribuées pour tenir compte des conditions notoirement pénibles, dangereuses et/ou insalubres dans l'exécution de certains travaux ;

2. Ces indemnités seront établies dans le cadre de l'entreprise ou de chaque établissement, après avis des instances représentatives du personnel, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions du travail. Elles pourront éventuellement être incorporées dans le salaire des intéressés.

---

(1) Anciennement article 9.

3. Lorsque des modifications seront apportées aux installations matérielles ou aux conditions du travail, les indemnités pourront être révisées en conséquence, voire annulées, après avis des instances représentatives du personnel ;

4. L'entreprise doit fournir à chaque salarié, en complément des équipements de protection individuelle, les vêtements de travail appropriés notamment pour certains travaux particulièrement salissants ou lors de l'emploi de produits corrosifs. »

Les parties signataires décident de rendre impératives les dispositions de l'article 15 susmentionné. Par conséquent, les entreprises de la branche ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariées représentatives au niveau de la branche.

### **Article 4**

#### *Révision de l'accord*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariées représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

### **Article 5**

#### *Dénonciation de l'accord*

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

## **Article 6**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3290

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1874. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**  
**(Cadres, techniciens et agents de maîtrise)**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950193M  
IDCC : 1874

Entre :  
FNPS,  
D'une part, et  
CFDT ;  
FO ;  
CFTC ;  
FILPAC CGT ;  
Solidaires,  
D'autre part,

Suite à l'accord conclu en date du 21 mars 2018 et aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues les 24 octobre et 22 novembre 2018, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

Enfin les parties sont convenues de mettre en place rapidement un calendrier de négociation afin d'aborder les minima 2019.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## **Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures)** **Techniciens, agents de maîtrise et cadres**

1<sup>er</sup> janvier 2019

*(En euros.)*

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 plus de 20 ans
II	14	3 205	3 396	3 492	3 585	3 684	3 779	3 875	3 970
	13	2 889	3 007	3 082	3 158	3 236	3 311	3 389	3 467
	12	2 757	2 872	2 948	3 025	3 102	3 177	3 255	3 332
	11	2 623	2 739	2 815	2 889	2 968	3 043	3 120	3 199
	10	2 486	2 604	2 679	2 756	2 833	2 907	2 985	3 062
I	9	2 186	2 283	2 329	2 388	2 443	2 499	2 558	2 618
	8	2 094	2 186	2 244	2 302	2 348	2 408	2 463	2 521
	7	1 999	2 094	2 148	2 208	2 264	2 311	2 366	2 425
	6	1 907	1 999	2 045	2 114	2 167	2 226	2 283	2 329
Assimilés	5	1 842	1 920	1 965	2 012	2 060	2 107	2 151	2 199
	4	1 842	1 920	1 965	2 012	2 060	2 107	2 151	2 199
	3	1 786	1 863	1 910	1 955	2 003	2 050	2 098	2 142
	2	1 786	1 863	1 910	1 955	2 003	2 050	2 098	2 142
	1	1 731	1 786	1 832	1 882	1 929	1 973	2 021	2 069

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 14 MOIS
Cadre débutant	1 731	1 805
Technicien débutant	1 632	1 710

Brochure n° 3289

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1871. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**  
**(Employés)**

---

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1950194M  
IDCC : 1871

---

Entre :  
FNPS,  
D'une part, et  
CFDT ;  
SGJ FO ;  
FILPAC CGT ;  
SNJ CGT ;  
Solidaires,  
D'autre part,

Suite à l'accord conclu en date du 21 mars 2018 et aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues les 24 octobre et 22 novembre 2018, il a été convenu ce qui suit :

Au titre de l'exercice 2018 et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

Enfin les parties sont convenues de mettre en place rapidement un calendrier de négociation afin d'aborder les minima garantis 2019.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)



# ANNEXE

## Minima garantis mensuels temps plein (151,67) Employés

1<sup>er</sup> janvier 2019

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	Plus de 20 ans
N15	1 798	1 844	1 895	1 942	1 989	2 036	2 084	2 116
N14	1 754	1 800	1 844	1 893	1 937	1 985	2 031	2 061
N13	1 710	1 753	1 797	1 840	1 888	1 931	1 977	2 006
N12	1 663	1 707	1 750	1 792	1 834	1 880	1 922	1 952
N11	1 618	1 660	1 702	1 742	1 785	1 825	1 869	1 897
N10	1 573	1 612	1 654	1 694	1 734	1 774	1 814	1 840
N9	1 557	1 579	1 618	1 658	1 696	1 735	1 774	1 800
N8	1 532	1 557	1 571	1 607	1 644	1 684	1 721	1 745
N7	1 530	1 532	1 557	1 559	1 594	1 629	1 666	1 691
N6	1 529	1 530	1 532	1 557	1 559	1 588	1 622	1 644
N5	1 527	1 529	1 530	1 532	1 557	1 576	1 608	1 630
N4	1 525	1 527	1 529	1 530	1 532	1 557	1 579	1 601
N3	1 522	1 525	1 527	1 529	1 530	1 532	1 557	1 570
N2	1 520	1 522	1 525	1 527	1 529	1 530	1 532	1 557
N1	1 518	1 520	1 522	1 525	1 527	1 529	1 530	1 532

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

AVENANT DU 10 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AU RENOUVELLEMENT DU GESTIONNAIRE  
DE LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1950211M  
IDCC : 2098

---

Entre :  
ANCR ;  
FIGEC ;  
SIST ;  
SNPA ;  
SORAP ;  
SP2C ;  
SYNAPHE,

D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
SUD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche a conclu, le 19 avril 2016, un accord relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé.

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif pertinent d'actions de solidarité en lien avec les accords collectifs de protection sociale complémentaire conclus par les partenaires sociaux, les signataires de l'accord susvisé avaient mis en évidence la nécessité d'une politique conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unique centralisée.

Respectant les principes essentiels du code de la sécurité sociale dans cette approche, l'accord du 19 avril 2016 avait retenu l'OCIRP comme gestionnaire unique de ce dispositif pour une durée déterminée de 3 ans.

Ce mandant prenant fin au 31 décembre 2018, les partenaires sociaux se sont réunis conformément aux termes de l'accord susvisé afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité selon les termes du présent avenant.

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

### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle ;

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent ;

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, ache-

minement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés ;

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes ;

– elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

– les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution ;

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## **Article 2**

### *Renouvellement de l'organisme gestionnaire*

Les signataires rappellent que, conformément aux termes de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, avant l'échéance du mandat du gestionnaire du dispositif conventionnel de solidarité, à auditionner les assureurs recommandés par la branche sur un régime de protection sociale complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les assureurs recommandés entendus n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouvel appel à candidatures concurrentiel entre eux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu renouveler l'OCIRP comme gestionnaire unique de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2020, date d'échéance de la recommandation des organismes assureurs du régime conventionnel de prévoyance complémentaire, y compris l'OCIRP.

Ainsi, le mandat renouvelé au titre du présent avenant prendra automatiquement fin dès lors que la recommandation de l'organisme gestionnaire concerné par le présent avenant arrivera à échéance.

Si l'organisme gestionnaire du dispositif de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance complémentaire, son mandat serait maintenu à titre provisoire, le temps pour la branche d'organiser son renouvellement conformément aux dispositions de l'accord du 19 avril 2016.

S'il venait à être à nouveau recommandé pour le régime conventionnel de prévoyance complémentaire, les partenaires sociaux se positionneront paritairement pour un renouvellement ou un

changement de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

### **Article 3**

#### *Dispositions générales*

##### **3.1. Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées**

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du renouvellement du mandat de l'organisme gestionnaire visée à l'article 2.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

##### **3.2. Suivi, révision et dénonciation**

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai raisonnable avant l'échéance du mandat visé à l'article 2 du présent avenant pour apprécier les modalités et conditions de son réexamen.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

##### **3.3. Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3031

**Convention collective nationale**

**IDCC : 897. – SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

AVENANT N° 1 DU 19 DÉCEMBRE 2018  
MODIFIANT L'ACCORD DU 21 JUIN 2017  
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN  
DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1950210M  
IDCC : 897

Entre :

PRESANCE,

D'une part, et

SNPST ;

FSS CFDT ;

CFTC Santé et sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 décembre 2018, afin de réviser l'accord conclu le 21 juin 2017, relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils rappellent que leur démarche s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance dite « Macron » du 22 septembre 2017 (ordonnance n° 2017-1385) relative au renforcement de la négociation collective, qui permet notamment pour la branche de verrouiller certains thèmes de négociation.

En effet, la branche peut décider, au plus tard au 31 décembre 2018, qu'elle prévaut sur l'accord d'entreprise, notamment dans le domaine de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ils décident ainsi d'interdire toute dérogation moins favorable aux salariés par accord d'entreprise conclu sur ce thème de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ultérieurement à l'accord précité du 21 juin 2017.

En ce sens, ils décident d'insérer un article 3.8 rédigé comme suit :

« Article 3.8

L'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés prévaut sur les accords d'entreprise conclus sur ce même thème.

Les services de santé au travail interentreprises ne peuvent pas, par accord d'entreprise, déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, sauf s'il assure des garanties au moins équivalentes.

Cette disposition s'applique aux accords d'entreprise conclus postérieurement à l'accord de branche, soit postérieurement au 21 juin 2017. »

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3218

Convention collective nationale  
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels,**  
**associations d'accueil de jeunes enfants,**  
**associations de développement social local)**

---

AVENANT N° 01-19 DU 8 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1950200M  
IDCC : 1261

---

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC ;

CGT ;

CFTC santé et sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunération minimum de branche*

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 18 495 € annuels brut (dix-huit mille quatre cent quatre-vingt-quinze euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

**Article 2**

*Champ d'application*

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a

donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3**

#### *Égalité professionnelle femmes hommes*

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail et à l'accord « égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2219 – Taxis**

**ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DES PERSONNELS ROULANTS**

NOR : ASET1950186M

IDCC : 2219

Entre :

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

FFTP,

D'une part, et

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FO UNCP Taxi,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de négocier dans un premier temps la grille de rémunérations minimales des personnels roulants.

Malgré un secteur confronté à d'importantes mutations économiques et qui évolue dans un contexte de profonde transformation, les parties signataires ont souhaité néanmoins maintenir, au travers cette négociation, un dialogue social constructif et de qualité permettant de faire face à ces nouveaux défis.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 22 février 2018.

## Article 2

### *Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle*

ÉCHELON	QUALIFICATION	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures mensuelles	TAUX HORAIRE
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ;	1 525,45 €	10,06 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation ; ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 559,00 €	10,28 €

## Article 3

### *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

ÉCHELON 2	QUALIFICATION	SALAIRE MINIMAL pour 151,67 heures mensuelles	TAUX HORAIRE
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	titulaire de la carte professionnelle	1 613,98 €	10,64 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession	1 654,38 €	10,90 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession – Capacités professionnelles spécifiques	1 694,78 €	11,17 €

## Article 4

### *Mesure particulière*

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'établissement des grilles de rémunérations de la CCN lors de la négociation salariale annuelle pose le principe du maintien d'un écart de rémunérations entre les échelons et niveaux afin de permettre d'une part un non-écrasement de ces dernières et de préserver d'autre part les diplômes, titres, certifications et expérience professionnelle des salariés. En cas de non-respect de cette disposition conventionnelle la commission d'interprétation nationale sera saisie par l'organisation salariale ou patronale ayant constaté la non-application de cette disposition.

## Article 5

### *Égalité de traitement entre les salariés*

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

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

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

## **Article 6**

### *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

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

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

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 8**

### *Adhésion*

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

## **Article 9**

### *Révision. – Dénonciation*

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

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,**  
**TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

**ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : ASET1950199M  
IDCC : 1761

Entre :

CGI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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

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

*Clause de revoyure*

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau I sera inférieur au Smic.

**Article 2**

*Extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCN n° 3047  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

*(En euros.)*

EMPLOYÉ	
Niveau I	1 529
Niveau II	1 545
Niveau III	1 575
Niveau IV	1 674
Niveau V	1 778

AGENT DE MAÎTRISE	
Niveau I	1 890
Niveau II	2 069

CADRE	
Niveau I	2 822
Niveau II	3 385
Niveau III	3 939
Niveau IV	5 068

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**TRANSPORT FERROVIAIRE**

---

AVENANT N° 1 DU 16 OCTOBRE 2018  
AU PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF À LA NÉGOCIATION PARITAIRE  
EN VUE DE CONCLURE LA CONVENTION  
NOR : ASET1950213M

Entre :

UTP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO Cheminot ;

SUD ;

UNSA Ferroviaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives au sein de la branche ferroviaire confirment leur attachement à une représentation de la diversité des entreprises au sein des travaux de négociation de la convention collective de la branche ferroviaire, tant au sein des délégations syndicales que patronale.

Afin d'améliorer cette représentation, le présent avenant a pour objet d'augmenter le nombre de représentants syndicaux associés aux travaux de préparation et de restitution de la commission mixte paritaire nationale de la branche ferroviaire de chaque organisation syndicale représentative.

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

*Modification de l'article 2.1 du protocole d'accord*

Les paragraphes suivants sont ajoutés à la fin de l'article 2.1 du protocole d'accord du 23 avril 2014 relatif à la négociation paritaire en vue de conclure la convention collective nationale de la branche ferroviaire, rédigés comme suit :

« Afin d'assurer une représentation du personnel reflétant la plus grande diversité possible des entreprises de la branche, les délégations syndicales peuvent inclure dans leurs réunions de préparation et de restitution des réunions de la CMPN quatre représentants supplémentaires.

Ces représentants bénéficient d'autorisation d'absence, d'un maintien de rémunération et de prise en charge des frais dans les mêmes conditions que celles décrites aux articles 3 et 4 ci-après pour les membres des délégations syndicales en CMPN, dans la limite de 1 jour par réunion et par représentant supplémentaire. »



## **Article 2**

### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents en application de l'article 3 ci-dessous.

## **Article 3**

### *Publicité et dépôt*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/07

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 75 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2019 .....</b>	130
<b>Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, travaux agricoles et CUMA (Charente) : avenant n° 127 du 15 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	133
<b>Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 28 du 24 janvier 2019 relatif au barème des rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	136
<b>Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 167 du 24 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 ....</b>	138
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 68 du 10 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	140
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 59 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	142
<b>Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 83 du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	145
<b>Exploitations agricoles (Gard [ouvriers et employés]) : avenant n° 25 du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	147
<b>Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 143 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	149
<b>Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 122 du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux .....</b>	151
<b>Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (personnel d'encadrement [Ile-de-France]) : avenant n° 38 du 24 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	153
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 29 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (annexe « cadres ») .....</b>	155

<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des ETARF (Charente-Maritime) :</b> avenant n° 39 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	157
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) :</b> avenant n° 158 du 23 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	159
<b>Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) :</b> avenant n° 6 du 7 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux .....	161
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) :</b> avenant n° 104 du 30 novembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	164
<b>Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) :</b> Avenant n° 57 du 23 janvier 2019 relatif au barème des rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	166
<b>Exploitations horticoles (Haute-Normandie) :</b> avenant n° 52 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	168
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) :</b> avenant n° 81 du 1 <sup>er</sup> février 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2019.....	170
<b>Exploitations horticoles, pépiniéristes et établissements desdites exploitations (Loir-et-Cher) :</b> avenant n° 59 du 23 janvier 2019 relatif au barème des rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	172
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) :</b> avenant n° 110 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux.....	174
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée) :</b> avenant n° 146 du 24 septembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	176
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) :</b> avenant n° 126 du 14 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	178
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) :</b> avenant n° 21 du 18 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 .....	180

Brochure n° 3615

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT  
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

---

**AVENANT N° 75 DU 11 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : AGRS1997028M

IDCC : 7014

---

Entre :

Association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes  
FGTA FO ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

**Article 2**

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 9 janvier 2018 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 574,80 €/mois
- coefficient 220 : 1 599,51 € ;
- coefficient 230 : 1 602,72 € ;
- coefficient 300 : 1 624,03 € ;
- coefficient 350 : 1 638,94 € ;
- coefficient 400 : 1 655,99 € ;
- coefficient 450 : 1 669,84 € ;
- coefficient 500 : 1 685,82 €.

### **Article 3**

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019.

### **Article 4**

Les valeurs horaires figurant ci-dessus sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 582,53 €/mois
- coefficient 220 : 1 607,37 € ;
- coefficient 230 : 1 610,59 € ;
- coefficient 300 : 1 632,00 € ;
- coefficient 350 : 1 646,99 € ;
- coefficient 400 : 1 664,12 € ;
- coefficient 450 : 1 678,04 € ;
- coefficient 500 : 1 694,10 €.

### **Article 5**

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019. L'ensemble aboutit à une augmentation globale de 2,05 % sur l'année.

### **Article 6**

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe cadres sont les suivants (annule et remplace l'avenant n° 73 du 9 janvier 2018) :

- GV 1 coef. 320 : 2 014,49 € ;
- GV 2 coef. 330 : 2 076,70 € ;
- GV 3 coef. 340 : 2 149,81 € ;
- PG 1 coef. 345 : 2 171,77 € ;
- PG 2 coef. 355 : 2 232,98 € ;
- PG 3 coef. 375 : 2 359,64 € ;
- AE coef. 400 : 2 517,96 €.

### **Article 7**

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019.

### **Article 8**

Les valeurs horaires figurant ci-dessus sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- GV 1 coef. 320 : 2 024,38 € ;
- GV 2 coef. 330 : 2 086,90 € ;
- GV 3 coef. 340 : 2 160,37 € ;
- PG 1 coef. 345 : 2 182,44 € ;
- PG 2 coef. 355 : 2 243,95 € ;
- PG 3 coef. 375 : 2 371,23 € ;
- AE coef. 400 : 2 530,33 €.

### **Article 9**

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019. L'ensemble aboutit à une augmentation globale de 2,05 % sur l'année.

### **Article 10**

Le présent accord de salaire sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES  
(Charente)  
(7 juin 1990)**

(Étendue par arrêté du 13 juin 1991,  
*Journal officiel* du 29 juin 1991)

AVENANT N° 127 DU 15 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : AGRS1997037M

IDCC : 9161

Entre :

FNSEA de la Charente ;

Syndicat des pépiniéristes-viticulteurs la Charente ;

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Syndicat des entrepreneurs de territoires de la Charente ;

Fédération des CUMA des Charentes pour le département de la Charente,

D'une part, et

Union départementale des syndicats ouvriers CFDT de la Charente ;

Union départementale du syndicat FO de la Charente ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC (Charente/Charente-Maritime) ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 27 du titre V – Salaires est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	10,03	1 521,25
II	201	10,35	1 569,78
	202	10,52	1 595,57
III	301	10,66	1 616,80
	302	10,73	1 627,42



NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	401	11,34	1 719,94
	402	11,86	1 798,81

### Personnel administratif

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	10,03	1 521,25
II	201	10,35	1 569,78
	202	10,52	1 595,57
III	301	10,66	1 616,80
	302	10,73	1 627,42
IV	401	11,34	1 719,94
	402	11,86	1 798,81

### Article 2

Pour le personnel TAM et cadres, les salaires applicables sont les suivants :

Techniciens, agents de maîtrise (TAM)

TAM Niveau I, échelon 1 : 2 060 €.

TAM Niveau I, échelon 2 : 2 237 €.

TAM Niveau II, 2 563 €.

Cadres

Cadre niveau I : 3 092 €.

Cadre niveau II : 3 636 €.

### Article 3

L'article 4 de l'annexe classification et salaires emplois non cadre du personnel CUMA est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSTE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL 35 heures
I	Agent de conduite		10,03	1 521,25
	Agent administratif		10,03	1 521,25
II	Conducteur de machines	1	10,35	1 569,78
	Employé administratif/comptabilité	1	10,35	1 569,78
	Conducteur de machines	2	10,60	1 607,70
	Employé administratif/comptabilité	2	10,60	1 607,70

NIVEAU	POSTE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL 35 heures
III	Conducteur réparateur	1	11,08	1 680,50
	Secrétaire comptable	1	11,08	1 680,50
	Conducteur réparateur	2	11,49	1 742,69
	Secrétaire comptable	2	11,49	1 742,69
IV	Conducteur mécanicien qualifié	1	11,70	1 774,54
	Technicien administratif/comptable	1	11,70	1 774,54
	Conducteur mécanicien qualifié	2	12,15	1 842,79
	Technicien administratif/comptable	2	12,15	1 842,79

#### **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Article 5**

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Fait à Angoulême, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9412. – ENTREPRISES DE BATTAGES  
ET DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Loir-et-Cher)  
(1<sup>er</sup> mars 1984)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1984,  
*Journal officiel* du 30 novembre 1984)

**AVENANT N° 28 DU 24 JANVIER 2019**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997045M

IDCC : 9412

Entre :

Entreprises du territoire

Fédération départementale CUMA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT

Syndicat SNCEA CFE-CGC

Syndicat FGTA FO

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 20 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 20 – Salaires minima

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	110	10,03	1 521,25
	2	115	10,23	1 551,58
II	1	130	10,41	1 578,88
	2	135	10,51	1 594,05

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	150	10,72	1 625,90
	2	155	10,90	1 653,20
IV	-	170	11,28	1 710,84

### **Article 2**

L'article 22 de la convention collective, résultant de l'annexe à l'avenant n° 17 du 8 septembre 2009, est modifié conformément à la nouvelle valeur du coefficient 130.

### **Article 3**

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 4**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA  
(Seine-et-Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS  
(Île-de-France)  
(12 février 1964)**

(Étendue par arrêté du 22 mars 1965,  
*Journal officiel* du 16 avril 1965)

**AVENANT N° 167 DU 24 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997031M  
IDCC : 8117

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;  
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-et-Marne et d'Île-de-France ouest ;

Groupement des entrepreneurs de travaux agricoles de l'Île-de-France,

D'une part et,

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes  
FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

**Salaires applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Les salaires sont les suivants :

*(Voir tableau page suivante)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL <sup>(1)</sup> durée légale
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	10,13	1 536,42
	2	10,23	1 551,58
III	1	10,46	1 586,47
	2	10,95	1 660,79
IV	1	11,46	1 738,14
	2	11,88	1 801,84
(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

## Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant n° 167.

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Île-de-France.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

**AVENANT N° 68 DU 10 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997034M  
IDCC : 8252

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force Ouvrière FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019*

*(En euros.)*

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
Emplois techniques			
Niveau 1	E1 *	10,03	1 521,20
	E2	10,46	1 589,92
Niveau 2	E1	10,74	1 632,48
	E2	11,00	1 672,00
Niveau 3	E1	11,27	1 713,04
	E2	11,56	1 757,12

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
Niveau 4	E1	11,73	1 782,96
	E2	12,14	1 845,28
Niveau 5	E1	12,38	1 881,76
	E2	12,62	1 918,24
Niveau 6	E1	13,00	1 976,00
Emplois administratifs			
Niveau 1	E1	10,03	1 521,20
	E2	10,46	1 589,92
Niveau 2	E1	10,74	1 632,48
	E2	11,00	1 672,00
Niveau 3	E1	11,27	1 713,04
	E2	11,87	1 804,24

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8233. –ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 59 DU 8 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997032M  
IDCC : 8233

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités  
annexes Forces ouvrière FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I

*(Personnel non cadre)*

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Filière technique

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
I	1	10,03	1 521,22
	2	10,29	1 560,68
II	1	10,39	1 575,85
	2	10,57	1 603,15

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
III	1	11,01	1 669,89
	2	11,70	1 774,54
IV	1	11,90	1 804,87
	2	12,25	1 857,96
V	1	13,28	2 014,18
	2	13,84	2 099,11

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
I	1	10,03	1 521,22
II	1	10,30	1 562,20
	2	10,39	1 575,85
III	1	10,61	1 609,22
	2	11,02	1 671,40
IV	1	11,77	1 785,16
	2	12,47	1 891,32

**Article 2**

L'annexe I *bis* de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I *bis*

(Personnel cadre)

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
VI	1	15,44	2 341,78
	2	15,86	2 405,49

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (BASE 151,67 HEURES)
V	1	13,89	2 106,70
	2	14,26	2 162,81

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9302. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Cadres)**

**(Gard)**

**(9 décembre 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 10 octobre 1964)

**AVENANT N° 83 DU 13 DÉCEMBRE 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997041M

IDCC : 9302

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT Gard des salariés de l'agriculture ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC section du Gard,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Détermination de la grille de salaires minima*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective font l'objet d'une augmentation de 2,50 %, et sont donc fixées comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	VALEUR DU POINT
Cadre du groupe III	9,906
Cadre du groupe II A	8,401
Cadre du groupe II B	8,053
Cadre du groupe I	7,180

**Article 2**

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement

applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2261-19 et L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale DIRECCTE du Gard, 174, rue Antoine-Blondin, 30908 Nîmes Cedex 2.

Fait à Manduel, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9301. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Ouvriers et employés)  
(Gard)  
(1<sup>er</sup> avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 25 DU 13 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997040M  
IDCC : 9301

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT Gard des salariés de l'agriculture ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC section du Gard,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Détermination de la grille de salaires minima*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires horaires bruts des salariés agricoles font l'objet d'une augmentation de 2,50 % par rapport à la grille précédente de l'avenant n° 24, conformément au tableau ci-après.

Les salaires minima correspondant aux coefficients de la classification conventionnelle sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT
I		115	Smic
II	1	125	10,41
	2	135	10,48
III	1	140	10,63
	2	145	10,92
IV	1	150	11,22
	2	160	11,84

## **Article 2**

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue des articles L. 2261-19 et L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 3**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale DIRECCTE du Gard, 174, rue Antoine-Blondin, 30908 Nîmes Cedex 2.

Fait à Manduel, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Saône-et-Loire)  
(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 143 DU 11 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997050M

IDCC : 9712

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles de Saône-et-Loire,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

Union départementale des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires et mensuels mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

**Ouvriers et employés**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I. – Emploi d'exécutants	–	10,03	1 521,25
II. – Emploi spécialisé	–	10,28	1 559,17
III. – Emploi qualifié	1	10,47	1 587,98
	2	10,62	1 610,74
IV. – Emploi hautement qualifié	1	10,90	1 653,20
	2	12,01	1 821,56



## TAM

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	12,47	1 891,32
II	13,78	2 090,01

## Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	17,17	2 604,17
II	21,36	3 239,67

### Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs – coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs – porteurs correspond désormais au salaire horaire du niveau III, échelon 2 de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

### Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2019, une valeur de l'avantage en nature fixée à 16,05 €, répartie comme suit :

NOURRITURE	EUROS PAR JOUR		
	Petit-déjeuner (17 %)	Déjeuner (46 %)	Dîner (22 %)
	2,73	7,38	3,53
Logement (15 %)	2,41		

### Article 4

Les salaires fixés à l'article 1<sup>er</sup> ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

### Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique à l'Unité départementale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne – Franche-Comté.

Fait à Mâcon, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES  
(Gers)  
(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1954)

**AVENANT N° 122 DU 22 JANVIER 2019**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *AGRS1997043M*

IDCC : 9321

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires ;

D'une part, et

Union départementale de la CFDT ;

Union départementale de la CGT-FO ;

Union départementale de la CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 23, les salaires servant de base au calcul des rémunérations des salariés agricoles sont fixés comme suit et introduits à l'annexe I « Salaires » :

**Ouvriers et employés**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
I	1	100	10,03
II	1	130	10,26
	2	145	10,38
III	1	160	10,52
	2	175	10,62

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
IV	1	190	10,82
	2	200	11,22

Technicien et agent de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Technicien	I	1	11,43
Technicien – Agent de maîtrise		2	11,77
Technicien Agent de maîtrise	II		12,10

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	14,85
II	17,04

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension. Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version support électronique, seront déposés en vue de leur enregistrement à l'unité départementale du GERS, unité de contrôle, BP 20341, 32007 Auch Cedex.

L'extension en sera demandée à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Auch, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT  
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Île-de-France)  
(2 décembre 1996)**

(Étendue par arrêté du 21 août 1998,  
*Journal officiel* du 29 août 1998)

**AVENANT N° 38 DU 24 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997030M  
IDCC : 8116

Entre :

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIDF ;  
Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Île-de-France  
FRCUMA77/IDF,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;  
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes  
FGTA FO ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;  
Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Île-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Salaires

(En euros.)

EMPLOI	SALAIRE HORAIRE
TAM – niveau 1, échelon 1, technicien	12,84
TAM – niveau 1, échelon 2, agent de maîtrise et technicien	14,39

EMPLOI	SALAIRE HORAIRE
TAM – niveau 2, échelon 2, technicien et agent de maîtrise	17,48
Cadre – niveau 1	20,55
Cadre – niveau 2	24,16

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant n° 38 au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 29 DU 9 JANVIER 2019**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019 (ANNEXE « CADRES »)**

NOR : AGRS1997038M

IDCC : 9171

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime,

D'une part, et

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 28 du 18 janvier 2018 à l'annexe cadres à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime :

« Article 6

*Détermination des salaires*

(En euros.)

	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019
Cadre du 3 <sup>e</sup> groupe	2 202

	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019
Cadre du 2 <sup>e</sup> groupe	3 067
Cadre du 1 <sup>er</sup> groupe	3 592

#### Article 7

##### *Avantages en nature*

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

#### Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

#### Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA des Charentes, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

#### Article 4

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres » est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Saintes, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 39 DU 9 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997039M  
IDCC : 9171

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles – Charente-Maritime ;  
Syndicat professionnel des entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;  
Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

Section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;  
FGTA Force Ouvrière ;  
Syndicat général agroalimentaire CFDT ;  
Fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À dater du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires conventionnels minimaux applicables aux qualifications définies par la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime en date du 4 juin 1996, sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures
1 <sup>er</sup> niveau - échelon I. - coefficient 100	10,03	1 521,25



COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures
2 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 201	10,35	1 569,78
- échelon II. - coefficient 202	10,40	1 577,37
3 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 301	10,66	1 616,80
- échelon II. - coefficient 302	10,73	1 627,42
4 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 401	11,34	1 719,94
- échelon II. - coefficient 402	11,86	1 798,81

## Article 2

L'article 3 de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

« Barème des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures
1 <sup>er</sup> niveau - échelon I. - coefficient 100	10,03	1 521,25
2 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 201	10,35	1 569,78
- échelon II. - coefficient 202	10,60	1 607,70
3 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 301	11,08	1 680,50
- échelon II. - coefficient 302	11,49	1 742,69
4 <sup>e</sup> niveau - échelon I. - coefficient 401	11,69	1 773,02
- échelon II. - coefficient 402	12,15	1 842,79

## Article 3

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

## Article 4

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA des Charentes, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

## Article 5

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Saintes, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,  
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,  
ARBORICULTURE ET CUMA  
(Haute-Vienne)  
(18 février 1965)**

(Étendue par arrêté du 5 novembre 1965,  
*Journal officiel* du 17 décembre 1965)

---

**AVENANT N° 158 DU 23 JANVIER 2019**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997051M

IDCC : 9871

---

Entre :

Fédération Départementale des Syndicats des Exploitants Agricoles de Haute-Vienne FDSEA,

D'une part, et

Syndicat SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat Général Agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 17 de la convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne est modifié comme suit :

Le salaire horaire de base minimum des employés et ouvriers est fixé comme suit :

- coefficient 101 : 10,04 € ;
- coefficient 102 : 10,20 € ;
- coefficient 201 : 10,35 € ;
- coefficient 202 : 10,51 € ;
- coefficient 301 : 10,66 € ;
- coefficient 302 : 10,84 € ;
- coefficient 401 : 11,03 € ;
- coefficient 402 : 11,83 €.

## Article 2

La valeur du point indiciaire mensuel pour les cadres définie à l'article 15 de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à : 5,74 €.

## Article 3

L'annexe B de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 de l'avenant « Cadres » du 8 mai 1980 est fixée à 5,74 €. »

À titre d'exemple, le tableau des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve des nouveaux taux du salaire minimum de croissance, est le suivant :

COEFFICIENTS	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
310	5,74	1 779,40
400	5,74	2 296,00
430	5,74	2 468,20
450	5,74	2 583,00
520	5,74	2 984,80
550	5,74	3 157,00
580	5,74	3 329,20
600	5,74	3 444,00

## Article 4

Application du coefficient 102 aux saisonniers qui reviennent en deuxième année sur une même exploitation.

## Article 5

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 6

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, section centrale du travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE  
ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES  
(Haute-Garonne)  
(14 janvier 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,  
*Journal officiel* du 10 juin 2016)

**AVENANT N° 6 DU 7 DÉCEMBRE 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1997042M

IDCC : 9311

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne,

D'une part

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Ariège et de la Haute-Garonne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques des ouvriers non-cadres visés à l'article 23 :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
Niveau 1 – Échelon 1 Ex. Coef. 100	10,06	1 525,80
Niveau 1 – Échelon 2 Ex. Coef. 115	10,40	1 577,37
Niveau 2 – Échelon 1 Ex. Coef. 130	10,57	1 603,15

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
Niveau 2 – Échelon 2 Ex. Coef. 145	10,74	1 628,94
Niveau 3 – Échelon 1 Ex. Coef. 160	10,95	1 660,79
Niveau 3 – Échelon 2 Ex. Coef. 180	11,17	1 694,15
Niveau 4 – Échelon 1 Ex. Coef. 200	11,43	1 733,59
Niveau 4 – Échelon 2 Ex. Coef. 220	11,66	1 768,47

## Article 2

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des techniciens agents de maîtrise visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
TAM N1 E1	11,95 €	1 812,46
TAM N1 E2	12,26 €	1 859,47
TAM N2	12,55 €	1 903,46

## Article 3

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT arrondi
Cadre Niveau 1 Échelon 1 Ex. III B – Coef. 236	12,85 €	1 948,96 €
Cadre Niveau 1 Échelon 2 Ex. III A – Coef. 252	13,72 €	2 080,91 €
Cadre Niveau 2 Échelon 1 Ex. III B – Coef. 294	16,00 €	2 426,72 €
Cadre Niveau 2 Échelon 2 Ex. III. – Coef. 384	20,91 €	3 171,42

#### **Article 4**

Conformément à l'article 34 de la convention collective, la limite des frais de salissure engagés par le salarié est fixée à 60 €.

#### **Article 5**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

**(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Étendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 104 DU 30 NOVEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997036M

IDCC : 9111

Entre :

Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

« *Annexe 1*

Détermination des salaires »

L'annexe n° 1 « Détermination des salaires » est abrogée et remplacée par l'annexe suivante :

Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Personnel non cadre

(En euros.)

Niveau I. – Ouvrier exécutant	
Échelon 1	9,88
Échelon 2	10,31

Niveau II. – Ouvrier spécialisé	
Échelon 1	10,46
Échelon 2	10,58
Niveau III. – Ouvrier qualifié	
Échelon 1	10,76
Échelon 2	10,99
Niveau IV. – Ouvrier hautement qualifié	
Échelon 1	11,31
Échelon 2	11,50

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale de la DIRECCTE de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 30 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9411. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLES  
(Loir-et-Cher)  
(1<sup>er</sup> avril 1980)**

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1981,  
*Journal officiel* du 18 février 1981)

**AVENANT N° 57 DU 23 JANVIER 2019**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997044M

IDCC : 9411

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT ;

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1980 est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II

Détermination des salaires

A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	10,03	1 521,25
125	10,10	1 531,87
145	10,33	1 566,75
160	10,49	1 591,02

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,75	1 630,45
200	11,52	1 747,24

#### B. – Cadres d'exploitation agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	12,15	1 842,79
280	14,00	2 123,38
300	14,57	2 209,83
350	16,24	2 463,12

Les salaires prévus par la présente annexe à la convention collective sont des salaires minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré les salaires réels. »

#### Article 2

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES  
(Haute-Normandie)  
(2 octobre 1967)**

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,  
*Journal officiel* du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 52 DU 8 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : *AGRS1997033M*  
IDCC : 8234

Entre :

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois non cadres, ouvriers, employés			
I	1	10,03	1 521,25
	2	10,13	1 536,42
II	1	10,18	1 544,00
	2	10,22	1 550,07
III	1	10,27	1 557,65
	2	10,34	1 568,27

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
IV	1	10,49	1 591,02
	2	11,17	1 694,15
Techniciens et agents de maîtrise			
I	1, technicien	11,89	1 803,36
	2, technicien	12,01	1 821,56
	2, agent de maîtrise	12,07	1 830,66
II	-	12,41	1 882,22
	-	12,51	1 897,39
Cadres			
I	-	15,67	2 376,67
II	-	20,27	3 074,35

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective****IDCC : 9442. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Loire-Atlantique)  
(3 novembre 1971)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1974,  
*Journal officiel* du 10 septembre 1974)

**AVENANT N° 81 DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997048M

IDCC : 9442

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Loire-Atlantique,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région – production agricole de Loire-Atlantique ;

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises Agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs des salaires figurant à l'annexe I correspondant aux emplois définis à l'article 20 de la convention collective sont les suivantes :

*(En euros.)*

CATÉGORIE D'EMPLOI		COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2019 (151,6 heures)	
Niveau	Échelon		Horaire	Mensuel
1. Personnel d'exécution des exploitations				
I. – Emplois d'exécutants	1	110	10,03	1 521,25
	2	120	10,03	1 521,25
II. – Emplois spécialisés	1	210	10,10	1 531,87
	2	220	10,15	1 539,45
III. – Emplois qualifiés	1	310	10,22	1 550,07
	2	320	10,30	1 562,20

CATÉGORIE D'EMPLOI		COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2019 (151,6 heures)	
IV. – Emplois hautement qualifiés	1	410	10,46	1 586,47
	2	420	10,62	1 610,74
2. Personnel des bureaux et magasins annexes d'une exploitation horticole, d'une pépinière				
A. – Employés de bureau	1	120	10,03	1 521,25
	2	210	10,10	1 531,87
	3	220	10,15	1 539,45
	Très qualifié	310	10,22	1 550,07
B. – Employé de magasin	Vendeur non qualifié	120	10,03	1 521,25
	Qualifié	220	10,15	1 539,45
	Très qualifié	310	10,22	1 550,07
3. Personnel d'encadrement				
Cadre	3 <sup>e</sup> groupe	500	11,17	1 694,15
	2 <sup>e</sup> groupe	600	12,43	1 885,26
	1 <sup>er</sup> groupe	700	15,38	2 332,68

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé l'unité territoriale de Loire-Atlantique, tour Bretagne, 44000 Nantes.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9413. – EXPLOITATIONS HORTICOLES  
LES PÉPINIÈRES ET LES ÉTABLISSEMENTS  
DESDITES EXPLOITATIONS  
(Loir-et-Cher)  
(20 avril 1962)**

(Étendue par arrêté du 4 octobre 1963,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1963)

**AVENANT N° 59 DU 23 JANVIER 2019**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997046M

IDCC : 9413

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT ;

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 16 et 19 de la convention collective sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 16

*Salaires des ouvriers des exploitations horticoles, pépinières  
et employés des magasins de vente et des bureaux*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,03	1 521,25
110	10,11	1 533,38
118	10,16	1 540,97
130	10,20	1 547,03

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
140	10,27	1 557,65
170	11,05	1 675,95

« Article 19

*Salaires du personnel d'encadrement*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	11,50	1 744,21
230	12,04	1 826,11
280	13,20	2 002,04
350	14,96	2 268,98

**Article 2**

La date d'effet est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

(Étendue par arrêté du 15 juin 1972,  
*Journal officiel* du 13 juillet 1972)

AVENANT N° 110 DU 8 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1997049M

IDCC : 9492

Entre :

FNPHP de l'Anjou et du Maine mandatée par la FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

« Annexe I

Barème des rémunérations fixées en application  
des articles 19 et 20 de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque niveau ou échelon ressortent à :

(En euros.)

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRES HORAIRES et mensuels Base horaire : 151,67	
I. – personnel d'exécution des exploitations			
Niveau 1. – Emplois d'exécutants			
Échelon 1	N1	10,03	1 521,25

EMPLOIS	NIVEAU	SALAIRES HORAIRES et mensuels Base horaire : 151,67	
Niveau 2. – Emplois spécialisés			
Échelon 1	N2E1	10,10	1 531,87
Échelon 2	N2E2	10,15	1 539,45
Niveau 3. – Emplois qualifiés			
Échelon 1	N3E1	10,20	1 547,03
Échelon 2	N3E2	10,30	1 562,20
Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés			
Échelon 1	N4E1	10,50	1 592,54
Échelon 2	N4E2	10,72	1 625,90
II. – Personnel d'encadrement			
Technicien et agent de maîtrise (TAM)			
Niveau 1. – TAM 1			
Échelon 1	TAM 1 E1	11,20	1 698,70
Échelon 2	TAM 1 E2	11,66	1 768,47
Niveau 2. – TAM 2			
Échelon 1	TAM 2 E1	12,76	1 935,31
III. – Cadres			
Échelon 1	Cadre 1 E1	14,02	2 126,41
Échelon 2	Cadre 1 E2	15,64	2 372,12

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE  
ET D'ÉLEVAGE  
(Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée)  
(6 décembre 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,  
*Journal officiel* du 8 octobre 1964)

---

**AVENANT N° 146 DU 24 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997029M  
IDCC : 8112

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Île-de-France ;  
Fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes  
FGTA FO ;

Syndicat francilien de la transformation agroalimentaire CFDT ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salaires » à la convention collective régionale susvisée est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

**« ANNEXE I  
SALAIRES**

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

*(Voir tableau page suivante)*

(En euros.)

POSITION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	9,97	1 512,15
II	1	10,13	1 536,42
	2	10,23	1 551,58
III	1	10,46	1 586,47
	2	10,95	1 660,79
IV	1	11,46	1 738,14
	2	11,88	1 801,84

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9021. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Aisne)**

**(12 juillet 1973)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,  
*Journal officiel* du 22 mars 1975)

AVENANT N° 126 DU 14 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : AGRS1997035M

IDCC : 9021

Entre :

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Syndicat des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne ;

Syndicat forêt privée de l'Aisne ;

Entreprises de travaux agricoles et ruraux ;

Fédération des CUMA de l'Aisne,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union Régionale des Syndicats CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe à la convention collective du travail du 12 juillet 1973 est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

**Article 2**

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Laon, le 14 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE II

*(Article 30 de la convention collective)*

Les salaires sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRES MENSUELS (151,67 heures)
I	1	10,03	1 521,25
	2	10,16	1 540,97
II	1	10,30	1 562,20
	2	10,54	1 598,60
III	1	10,96	1 662,30
	2	11,39	1 727,52
IV	1	11,87	1 800,32
	2	12,48	1 892,84

**Convention collective**

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Loire-Atlantique)  
(15 avril 2003)**

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 21 DU 18 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997047M

IDCC : 9441

Entre :

FNSEA de Loire-Atlantique ;

Syndicat des vignerons indépendants nantais,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région-production agricole de Loire-Atlantique ;

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique ;

Syndicat national des cadres d'entreprises Agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivants :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	CATÉGORIES D'EMPLOIS	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau 1 – Emplois d'exécutions	10,03	1 521,25
210	Niveau 2 – Emplois spécialisés Échelon 1	10,12	1 534,90

COEFFICIENT	CATÉGORIES D'EMPLOIS	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
220	Échelon 2	10,34	1 568,27
310	Niveau 3 – Emplois qualifiés Échelon 1	10,58	1 604,67
320	Échelon 2	10,86	1 647,14
410	Niveau 4 – Emplois hautement qualifiés Échelon 1	11,48	1 741,17
420	Échelon 2	11,89	1 803,36
510	Emplois de techniciens et agents de maîtrise -TAM Niveau 1 – technicien et agent de maîtrise Échelon 1 – Technicien	12,84	1 947,44
520	Échelon 2 – Technicien et agent de maîtrise	13,49	2 046,03
600	Niveau 2 – technicien et agent de maîtrise Technicien et agent de maîtrise	14,23	2 158,26
700	Emplois de cadre Niveau 1	16,03	2 431,27
800	Niveau 2	19,22	2 915,10

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190070-000319

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---