

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° 2019/13 DU 13 AVRIL 2019

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 13.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/13

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) : avenant n° 28 du 5 février 2019 relatif à la valeur du point.....	4
Banque : accord du 7 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019	6
Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} février 2019	11
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : accord du 14 décembre 2018 relatif aux contrats courts.....	13
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 9 janvier 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019	19
Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2019.....	21
Cordonnerie : avenant du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019.....	26
Création et événement (entreprises techniques) : avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2019 et aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2019	28
Déchets : avenant n° 61 du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels pour 2019	30
Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 21 janvier 2019 relatif à la revalorisation des salaires pour 2019	32
Importation-exportation (entreprises) : accord du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019.....	34
Jardinerie et graineterie : accord du 11 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019	37
Marchés financiers (activités) : accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2019	39
Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour 2019	40
Métallurgie (Haute-Vienne-Creuse) : avenant du 17 janvier 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances au 1 ^{er} janvier 2019.....	44

Navigation intérieure (personnel sédentaire, transports de marchandises) : convention collective nationale du 20 décembre 2018	49
Ports de plaisance : avenant du 22 janvier 2019 relatif à la prime exceptionnelle de 2018 et à la valeur du point pour 2019	76
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2019	77
Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2019	79
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2019	82
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2019.....	84
Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour 2019.....	86
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour 2019	89
Travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres) : accord du 4 décembre 2018 relatif à l'emploi durable et aux contrats courts	91

Brochure n° 3348

Convention collective nationale

**IDCC : 2666. – ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

AVENANT N° 28 DU 5 FÉVRIER 2019

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1950417M

IDCC : 2666

Entre :

FNCAUE,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG).

Article 2

L'augmentation de la valeur du point et des minima salariaux de la branche pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,58 soit 2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,46 soit 2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,40 soit 2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2019.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à 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^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à 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.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Article 5

Égalité entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 février 2019.

Fait à Paris, le 5 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950406M
IDCC : 2120

Entre :

AFB,

D'une part, et

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque, les partenaires sociaux se sont rencontrés les 23 novembre, 4 décembre 2018, 17 janvier et 7 février 2019, dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Mesures portant sur les minima

Augmentation des minima

Les salaires minima sont augmentés de 2 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues.

Augmentation du « salaire plancher » pour les cadres de plus de 50 ans

Le salaire plancher pour les cadres plus de 50 ans est porté à 34 500 €.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas *a* et *b*, les textes des annexes VI et VII, ci-joints annulent et remplacent à compter du 1^{er} janvier 2019, ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

Article 2

Autres dispositions

Dans le cadre de cette négociation, les parties conviennent par ailleurs, d'engager un dialogue paritaire sur trois thématiques qui répondent aux enjeux d'engagement responsable des entreprises : la qualité de vie au travail (QVT), la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la diversité.

Ces grandes thématiques permettront d'aborder ou de poursuivre des sujets tels que le handicap, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité, les enjeux des territoires (plan de déplacement, inclusion), afin d'identifier des engagements triennaux et les actions conduites par les entreprises sans préjudice de l'ouverture en 2019 d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 3

Entrée en vigueur et durée

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE VI

Grille des salaires annuels minima de branche hors ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail.

NIVEAU	EN EUROS	EN POINTS BANCAIRES ⁽¹⁾
Techniciens		
A	19 348	9 041
B	19 596	9 157
C	19 940	9 318
D	21 381	9 991
E	22 390	10 463
F	24 422	11 412
G	27 067	12 648
Cadres		
H	29 855	13 951
I	36 476	17 045
J	44 071	20 594
K	52 437	24 503
(1) Valeur du point bancaire = 2,14 €.		

ANNEXE VII

Grille des salaires annuels minima de branche à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

NIVEAU	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
A	19 671	20 165	20 768	21 391
B	20 026	20 541	21 176	21 799
C	20 359	20 971	21 606	22 250
D	21 918	22 574	23 240	23 938
E	22 950	23 637	24 346	25 078
F	25 024	25 776	26 551	27 346
G	27 742	28 571	29 431	30 311
Cadres				
H	30 592	31 519	32 459	33 434
I	37 386	38 509	39 664	40 854
J	45 163	46 520	47 923	49 361
K	53 752	55 356	57 023	58 734

ANNEXE VIII

Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) à l'ancienneté au 1^{er} janvier 2019

Pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

NIVEAU	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens				
A	34 680	34 680	34 680	34 680
B	34 680	34 680	34 680	34 680
C	34 680	34 680	34 680	34 680
D	34 680	34 680	34 680	34 680
E	34 680	34 680	34 680	34 680
F	34 680	34 680	34 680	34 680
G	34 680	35 714	36 789	37 889
Cadres				
H	38 240	39 399	40 574	41 793
I	46 733	48 136	49 580	51 068
J	56 454	58 150	59 904	61 701
K	67 190	69 195	71 279	73 418

Brochure n° 3322

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

**Appointements ingénieurs et cadres
du bâtiment et des travaux publics**

AVENANT N° 71 DU 16 JANVIER 2019

RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX

AU 1^{ER} FÉVRIER 2019

NOR : ASET1950420M

IDCC : 2420

Entre :

CAPEB ;

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2019 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2019.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2019 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

COEFFICIENT	À COMPTER du 1 ^{er} février 2019
60	1 919
65	2 079
70	2 238
75	2 364
80	2 516
85	2 667
90	2 816
95	2 971
100	3 097
103	3 188
108	3 308
120	3 656
130	3 949
162	4 903

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AUX CONTRATS COURTS

NOR : ASET1950428M
IDCC : 2216

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel relatif à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sein des branches professionnelles, à fins, d'une part, de diagnostic relatif au recours aux contrats de travail de moins de 1 mois et, d'autre part, de mesures permettant de modérer ce recours et d'allonger les durées d'emploi, en particulier par l'organisation du travail et de la gestion de l'emploi. Si le recours à ces contrats vise essentiellement au remplacement de salariés absents, les partenaires sociaux signataires considèrent qu'il leur appartient de contribuer à la lutte contre la précarité, en premier lieu en favorisant autant que faire se peut l'accomplissement des heures de travail disponibles, et en second lieu en visant l'allongement des périodes de travail.

**1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif
de l'utilisation des contrats courts**

1.1. Observations liminaires

Les partenaires sociaux signataires regrettent en premier lieu la faiblesse des statistiques nationales en la matière, et en particulier l'absence de toute indication, au sein des données Unédic, aussi bien de la branche professionnelle que des motifs de recours aux contrats à durée déterminée ou aux

contrats de travail temporaire. La branche professionnelle est pourtant depuis plusieurs décennies un lieu essentiel de détermination de règles de droit du travail, et l'analyse des contrats courts ne peut être dissociée des motifs qui conduisent à leur conclusion – ne serait-ce qu'en distinguant les emplois ayant un titulaire momentanément indisponible des emplois pourvus de manière ponctuelle.

Au regard de cette limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des entreprises de la branche, afin de disposer de données relatives au motif de recours aux contrats de moins de 1 mois. Le diagnostic réalisé résulte par conséquent du croisement :

- pour les données d'ensemble, des statistiques Unédic relatives aux CDD et à l'intérim pour les codes NAF à l'égard desquels la convention collective nationale couvre une très forte proportion des établissements, à savoir 47.11D (supermarché), 47.11F (hypermarché) et 46.39B (commerce de gros alimentaire non spécialisé), établissements employant ensemble 85 % des effectifs de la branche (dont plus de 80 % pour les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements relevant d'un code NAF significativement partagé entre différents champs conventionnels, tels que les entrepôts logistiques ou les supérettes ;
- pour l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de branche préalablement à l'ouverture des discussions. Cette enquête a permis un examen détaillé des contrats à durée déterminée, mais non de l'intérim (non intégré par définition dans les systèmes de paie des entreprises).

1.2. Nombre et caractéristiques des contrats de moins de 1 mois : données globales de la branche

Les données Unédic relatives aux contrats de moins de 1 mois montrent pour la branche un indice de recours aux contrats de moins de 1 mois significativement inférieur à la moyenne des secteurs d'activité :

- 1,2 contrat de moins de 1 mois par an et par salarié par branche ;
- 1,7 tous secteurs d'activité confondus.

L'utilisation des contrats de moins de 1 mois tous secteurs confondus est donc de 40 % supérieure en moyenne à celle constatée au sein des supermarchés, hypermarchés et commerce de gros alimentaire non spécialisé.

Il est à relever que d'une manière générale, le commerce (tous types confondus) n'est pas fortement utilisateur des contrats de moins de 1 mois : alors que le commerce représente près de 20 % de l'emploi total au sein du secteur privé (17 % pour le seul commerce de détail), les données Unédic montrent qu'il ne représente que 10 % des contrats de moins de 1 mois.

Durée des contrats très courts

Les contrats de moins de 1 mois sont très significativement plus longs dans la branche qu'en moyenne nationale :

- tous secteurs confondus, les contrats de moins de 1 mois sont essentiellement des contrats de 1 jour (plus de 40 % des contrats) et de 2 jours (12 %), soit 52 % de contrats de 1 et 2 jours, et 60 % de contrats de 1 à 3 jours ;
- au sein de la branche, les contrats de 1 et 2 jours ne représentent que 10 % des contrats de moins de 1 mois (15 % pour les contrats de 1 à 3 jours). Les CDD courts de la branche sont le plus souvent d'environ 1 semaine (19 % des contrats de 6 jours, 9 % de contrats de 7 jours), puis de 2 semaines (15 % des contrats durent 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées seront à mettre en rapport avec les motifs de recours.

Réembauche

Les statistiques Unédic portent également sur le nombre de « relations suivies » ou « réembauches » entre le titulaire du contrat court et l'entreprise ; au sens des données Unédic, une relation est dite suivie quand elle donne lieu à au moins 4 contrats dans l'année entre le même salarié et la même entreprise.

Tous secteurs confondus, les réembauches représentent le plus souvent 90 % des contrats de moins de 1 mois, et la moyenne ne descend pas en dessous de 70 %. Les réembauches dans la branche sont moins nombreuses. Elles représentent environ 50 à 60 % pour les contrats de plus de 3 semaines, autour de 50 à 70 % pour ceux de 2 à 3 semaines, entre 60 et 70 % pour ceux de 1 à 2 semaines, et autour de 70 à 80 % pour les contrats inférieurs à 1 semaine (lesquels ne représentent que 10 % des contrats courts).

Pour autant, malgré ce taux systématiquement plus faible que la moyenne nationale, l'Unédic attribue à la branche un indice de réembauches un peu supérieur à la moyenne nationale (3,8 contre 4,2). Ce paradoxe paraît résulter de l'indicateur retenu par l'Unédic pour le calcul de ce taux de réembauches, à savoir le nombre de relations suivies parmi les seuls CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en moyenne annuelle. Or les fêtes de fin d'année se traduisent par une activité forte en décembre pour la branche, et donc un nombre de contrats courts plus élevé.

Au sein de la branche, la réembauche d'un même salarié dans le cadre de contrats inférieurs à 1 mois résulte principalement du fait qu'en cas de besoin de remplacement d'un salarié absent (ou plus marginalement à un surcroît d'activité, cf. *infra* la répartition par cas de recours), le magasin contacte en premier lieu les personnes ayant déjà effectué des remplacements en son sein, pour des raisons évidentes d'opérationnalité. Ces salariés se voient également prioritairement proposer les contrats conclus en renfort au moment des fêtes de fin d'année. Cette situation est moins marquée pour les CDD conclus en juillet et août, qui concernent plus des étudiants.

Part des CDD dans l'emploi

L'examen de la répartition du travail accompli dans le cadre de CDI et du travail accompli dans le cadre de contrats de moins de 1 mois, ou de la proportion de salariés en CDI au regard du nombre total de salariés (89 % de CDI), montre une stabilité dans le temps. Il n'est donc pas possible de conclure à un transfert d'une forme de contrat sur l'autre.

L'indicateur de la proportion des heures de travail réalisées dans le cadre de contrats courts par rapport à l'ensemble des heures de travail accomplies, paraît plus pertinent que celui de la proportion des contrats courts au sein des contrats signés. En effet, la proportion des CDD au sein des contrats signés ne dit rien en fait du recours aux CDD : à nombre de CDD identiques, leur proportion dans les contrats conclus varie mécaniquement en fonction de la variation du turn-over, qui conduit à conclure plus ou moins de CDI (en cas de hausse du turn-over, conclusion d'un nombre plus important de CDI et donc augmentation de la proportion de CDI dans les contrats conclus ; en cas de diminution du turn-over, diminution du nombre de CDI conclus et donc augmentation de la proportion de CDD parmi les contrats conclus).

1.3. Données relatives aux différents cas de recours

Remplacement de salariés absents : 81 % des CDD de moins de 1 mois

Le remplacement constitue le principal cas de recours aux CDD au sein de la branche, où il représente 81 % des contrats de moins de 1 mois. Cette situation s'explique en particulier par la conjonction de deux facteurs propres à l'ensemble des secteurs de main-d'œuvre :

- les secteurs de main-d'œuvre connaissent un absentéisme statistiquement plus élevé que la moyenne des secteurs d'activité. La branche comptant 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cadres et agents de maîtrise, elle ne se situe pas en dehors de cette tendance ;

- une nécessité plus fréquente de procéder au remplacement de salariés absents (y compris en congés payés), de nombreuses tâches ne pouvant être reportées au retour du salarié absent (opérations de mise en rayon, de vente assistée, d'encaissement) ni dans certains cas être totalement réparties sur les salariés présents (impossibilité de tenir deux caisses en même temps, difficultés pour les présents à subir des modifications d'horaires sans préavis pour faire face à des absences inopinées).

Le recours au CDD de remplacement doit être également replacé dans un contexte général de progression importante de l'absentéisme depuis le début des années 2000.

Cette prépondérance du remplacement au sein des CDD de la branche n'est pas propre aux CDD de moins de 1 mois : de nombreux CDD de remplacement portent sur des absences de plusieurs mois (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des remplacements explique également la répartition des CDD de moins de 1 mois par durées : les contrats de 1 ou 2 jours sont exceptionnels, et les contrats correspondant à une ou plusieurs semaines entières sont les plus fréquents, contrairement au constat général tous secteurs.

Surcroûts d'activité : 15 % des CDD de moins de 1 mois

La branche connaît notamment d'importants besoins saisonniers au sein des supermarchés et hypermarchés, en particulier au mois de décembre (compte tenu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ainsi que pour les magasins situés en zone touristique – notamment mer et montagne.

Il est à noter que ces besoins ne donnent pas forcément lieu à des CDD formellement qualifiés de « saisonniers », mais souvent à la conclusion de CDD pour surcroît d'activité, dont le CDD saisonnier est une variante. Cette situation s'explique par le fait que les particularités du contrat saisonnier (possibilité de conclusion sans terme précis et absence d'indemnité de fin de contrat) sont sans objet pour des CDD conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD conclus l'été. La souplesse du CDD saisonnier lié à la possibilité de ne pas en fixer le terme avec précision dès sa conclusion se heurte au fait qu'en tout état de cause la date de rentrée scolaire ou universitaire est pour sa part fixe. Du fait de ces particularités, de nombreux CDD saisonniers ne sont pas identifiés en tant que tels. Les CDD s'exécutant au mois de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui constituent un pic d'activité dans le commerce, sont également peu fréquemment qualifiés de « saisonniers ».

CDD d'usage constant : 0 %

Ce cas de recours ne concerne pas les entreprises de la branche.

Autres cas de recours : non significatif (4 %)

1.4. Éléments relatifs aux niveaux de qualification et aux trajectoires professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un niveau de formation n'excédant pas le bac, taux conforme à la profession dans son ensemble.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les emplois du commerce se prêtent particulièrement à l'embauche de jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, permettant ainsi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences professionnelles tout en se constituant un revenu. Cette situation n'apparaît pas dans les statistiques de Pôle emploi car sauf en cas d'abandon des études, les titulaires de ces contrats n'ont pas vocation à s'inscrire au chômage à l'issue de leur période d'emploi. Cette invisibilité dans les statistiques ne doit pas conduire, si des mesures étaient prises par les pouvoirs publics en matière de recours aux contrats courts, à renchérir ces emplois et dissuader les entreprises de les proposer alors qu'ils sont essentiels au fonctionnement de la société dans son ensemble.

2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts

Plusieurs mesures figurent déjà au sein de la convention collective nationale, contribuant à une utilisation raisonnée des contrats de courte durée, et contribuant à ce que les données chiffrées indiquent une utilisation des contrats courts dans la branche inférieure à la moyenne nationale :

- la possibilité, prévue par l’avenant n° 48 du 17 avril 2014, de conclure des avenants modifiant temporairement la durée contractuelle de travail prévue au sein d’un contrat à temps partiel, en particulier en cas de surcroît d’activité ou de remplacement de salariés absent. Cette disposition permet d’éviter le recours à des contrats de courte durée, tout en respectant le droit du salarié à temps partiel d’accepter ou non les heures de travail concernées, selon ses propres contraintes (droit de ne pas donner suite à une proposition d’avenant : article 6.2.4 *b* de la convention collective nationale : « Droit au refus ») ;
- à cette possibilité s’ajoute une priorité, instaurée par le même accord au bénéfice des salariés à temps partiel de l’établissement qui le souhaitent, leur permettant de se voir proposer prioritairement les heures de travail temporairement disponibles, avant tout recours à une embauche extérieure (art. 6.2.4 *a* de la convention collective nationale « Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel dans l’établissement ») ;
- les avenants n° 64 du 19 janvier 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient pour leur part des mesures plus favorables que la loi relative à l’embauche de salariés à l’issue d’un CDD, de nature à faciliter la conclusion d’un CDI par un salarié ayant été employé dans le cadre d’un CDD ;
- l’avenant n° 68 à la convention collective nationale, en supprimant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ou de travail temporaire dans le respect des cas de recours à ces contrats, est de nature à éviter le fractionnement de périodes en facilitant l’allongement des contrats, de deux manières :
 - d’une part, parce que la durée du contrat n’est plus de nature à interdire la conclusion de contrats ultérieurs si le besoin d’en fait sentir, ce qui lève un obstacle à une durée correspondant au besoin effectif ;
 - d’autre part, en facilitant la continuité d’emploi quand une absence fait suite à un surcroît d’activité ou intervient immédiatement avant, hypothèses dans lesquelles la situation antérieure conduisait à imposer un délai de carence et par conséquent à favoriser une inscription à Pôle emploi pour la durée correspondante.

3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins de 1 mois (modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d’emploi)

Les partenaires sociaux soulignent que le remplacement de salariés absents, d’une part, représente un réel volume d’emploi et, d’autre part, contribue aux conditions de travail des salariés présents. Ils rappellent que l’objectif premier doit consister en une réduction de l’absentéisme, mais qu’en cas d’absence constatée, le remplacement du salarié ne doit pas faire l’objet de mesure dissuasive et doit au contraire être facilité.

Outre les mesures déjà prises dans le cadre de la négociation paritaire de branche, et au vu des données chiffrées du diagnostic auquel elles ont procédé, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Engagement de privilégier le recours au CDI intérimaire

La branche de travail temporaire a développé le « CDI intérimaire », permettant aux travailleurs temporaires de s’inscrire dans le cadre d’une relation de travail durable ne dépendant pas des missions effectives. Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire s’engagent à demander à l’ensemble des entreprises de travail temporaire avec lesquelles elles contractent, et ce dès l’extension du présent accord, à ce que les travailleurs intérimaires affectés en leur sein soient

prioritairement titulaires d'un tel constat, le recours à des travailleurs intérimaires autres ne devant intervenir qu'en l'absence de disponibilité de titulaires de contrats.

Remplacement de plusieurs absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées comme telles par la Cour de cassation, contraignent les parties au contrat à fragmenter des relations de travail en plusieurs contrats courts plutôt qu'en un seul contrat par définition plus long. Tel est le cas de l'interdiction jurisprudentielle de conclure un CDD unique en remplacement total ou partiel de plusieurs salariés absents. Or cette interdiction n'apporte aucun avantage au salarié. Sa suppression a été prévue à titre expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, permettant dans des secteurs définis par arrêté le remplacement de plusieurs absences par un même contrat à durée déterminée. Les partenaires sociaux signataires proposent que les entreprises de la branche relèvent de cette expérimentation.

Accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que la branche figure parmi les premières en termes d'insertion professionnelle de publics non qualifiés, en particulier dans le cadre de contrat de professionnalisation ; cet effort doit être poursuivi, et à cet effet les partenaires sociaux de la branche engageront au 1^{er} semestre 2019 une négociation relative à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et en particulier dans le cadre du rôle nouvellement confié aux branches professionnelles en matière d'apprentissage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'attacheront à développer des mesures permettant de réduire le taux de rupture des contrats en alternance, et à favoriser les taux d'emploi.

Les partenaires sociaux signataires soulignent par ailleurs que l'embauche de publics particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des moyens particuliers, malgré lesquels le taux d'insertion durable ne peut être garanti. Toute mesure qui serait liée à des durées d'emploi précédant une inscription à Pôle emploi devrait donc prendre en compte le niveau de qualification du salarié concerné, afin de ne pas dissuader les entreprises de procéder à ces embauches.

4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard, d'une part, à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des entreprises à proposer des contrats de travail plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part, au fait que les dispositions du présent accord s'attachent aux caractéristiques de la personne du salarié et non à la taille de l'entreprise l'employant, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

5. Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension, y compris au sein des DROM. La FCD est chargée des formalités relatives à la notification de l'accord, à son dépôt et à son extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 9 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950415M

IDCC : 2785

Entre :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} janvier 2019 à 9,39 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 78,06 €.

Soit une augmentation de 2,10 %.

Barème des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	1 ^{er} juin 2018	1 ^{er} janvier 2019
160	1 590,76	1 624,17
165	1 594,45	1 627,41
180	1 732,45	1 768,26
190	1 824,45	1 862,16
195	1 870,45	1 909,11
200	1 916,45	1 956,06
210	2 008,45	2 049,96
220	2 100,45	2 143,86
230	2 192,45	2 237,76
245	2 330,45	2 378,61
275	2 606,45	2 660,31
290	2 744,45	2 801,16
300	2 836,45	2 895,06
330	3 112,45	3 176,76
350	3 296,45	3 364,56
365	3 434,45	3 505,41
370	3 480,45	3 552,36
380	3 572,45	3 646,26
450	4 216,45	4 303,56

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Article 3

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

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

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2019
NOR : ASET1950409M
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 :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de : 1,60 %. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2019.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BRANCHE LOGISTIQUE
(IDCC 1611)

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mai 2019

1 € = 6,55957 F.

(En euros.)

		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel (151,67 heures)
Cadres	Groupe I-A		4 927,94
	Groupe I-B		4 314,36
	Groupe I-C		3 834,96
	Groupe I-D		3 681,56
	Groupe I-E		2 953,18
	Groupe I-F		2 876,22
	Groupe I-G		2 780,34
AMT	Groupe II-A		2 684,48
	Groupe II-B		2 492,74
	Groupe II-C		2 396,87
Employés-ouvriers	Groupe III A	14,55	2 206,71
	Groupe III B	13,30	2 016,45
	Groupe III C	12,06	1 827,75
	Groupe III D	11,38	1 724,82
	Groupe III E	11,03	1 671,80
	Groupe III F	10,39	1 575,11
	Groupe III G	10,17	1 542,36
	Groupe III H (*)	10,03	1 521,22
(*) Smic à la date de la révision des minima.			

ANNEXE IV.I

CLASSIFICATIONS

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mai 2019

(En euros.)

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
Cadres	I	A	28	Directeur d'usine		4 927,94
		B	26	Directeur administratif/financier Directeur de production Directeur commercial		4 314,36
		C	25	Directeur des ressources humaines		3 834,96
		D	24	Chef des ventes		3 681,56
		E	22	Chef d'atelier Responsable administratif/financier/ ressources humaines		2 953,18
		F	21	Contrôleur de gestion		2 876,22
		G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 780,34
AM Technicien	II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 684,48
		B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 492,74
		C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou sys- tème		2 396,87
Ouvriers Employés	III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	14,55	2 206,71
		B	14	Chef magasinier Agent commercial	13,30	2 016,45
		C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	2,06	1 827,75
		D	11	Programmeur Assistance commerciale/administrative	1,38	1 724,82
		E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	11,03	1 671,80

	GROUPE	ÉCH.	POINTS	EMPLOIS REPÈRES	SALAIRE horaire	MINIMA (151, 67 heures)
		F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	10,39	1 575,11
		G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	10,17	1 542,36
		H	7	Employé(e) service comptabilité/adminis- tratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic 10,03	Smic 1 521,22

ANNEXE IV.II

CLASSIFICATIONS

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} mai 2019

FAMILLE 1 Administration-gestion	FAMILLE 2 Technique	FAMILLE 3 Commerciale	FAMILLE 4 Logistique/ services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif/financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier/ ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative			
Pupitreux	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 21 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR 2019

NOR : ASET1950416M
IDCC : 1561

Entre :

FFCM,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

OUVRIERS – EMPLOYÉS				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	10,12	1 534,90
	2	145	10,21	1 548,61
II	1	150	10,26	1 556,34
	2	155	10,30	1 562,52
III	1	165	10,93	1 658,34

(En euros.)

EMPLOYÉS – TECHNICIENS – AGENTS DE MAÎTRISE				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	11,86	1 798,98
	2	200	13,13	1 992,17
V	1	220	14,45	2 191,54
VI	1	240	15,72	2 384,73

(En euros.)

CADRES				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII	1	270	17,67	2 679,93
VIII	1	300	19,61	2 973,58
	2	320	20,90	3 169,869

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

Cet accord vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

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

Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1^{er} janvier 2019.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Paris, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

Convention collective nationale
IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT

AVENANT N° 16 DU 8 MARS 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR 2019
ET AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950431M
IDCC : 2717

Entre :
SYNPASE ;
FICAM,
D'une part, et
CGT ;
CFTC ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Négociation annuelle obligatoire 2019

À la suite de deux sessions de négociations dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche en 2019, il est convenu entre les partenaires sociaux une majoration des minima de 1,6 % à compter du 1^{er} mars 2019. Ainsi, la grille des salaires mentionnée au titre VII de la convention collective précitée est réévaluée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE MINIMUM brut de base mensuel
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 523
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 614
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 827

NIVEAU	DÉFINITION	SALAIRE MINIMUM brut de base mensuel
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	2 043
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 257
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 365
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 580
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 794
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 010
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 214
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Fait à Paris, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 61 DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR 2019

NOR : ASET1950407M
IDCC : 2149

Entre :
SNAD ;
SNEFiD,

D'une part, et
FNST CGT ;
FGT CFTC,

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2019.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1^{er}

Valeur du point

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 15,48 €. »

Par conséquent, les primes, indexées sur la valeur du point, sont donc fixées dans les conditions suivantes :

- le montant de l'indemnité de panier de jour est fixé à 4,79 € ;
- le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 9,28 €.

Article 2

Prime de transport

Le montant de la prime prévue à l'article 3.11 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet est depuis le 1^{er} janvier 2012 obsolète. Il est apparu nécessaire d'actualiser ce

montant qui est de 3,51 € ; il est d'ailleurs précisé que les montants encore fixés en francs doivent désormais être convertis en euros.

« La prime dite de transport est fixée à 5 € ».

Article 3

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépassant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier du salaire minimum conventionnel quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

Article 8

Dépôt et publicité

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

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

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260

Convention collective nationale
IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)

ACCORD DU 21 JANVIER 2019
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR 2019

NOR : ASET1950403M
IDCC : 1605

Entre :
CS3D,
D'une part, et
UNSA ;
FS CFDT ;
FEETS FO ;
CMTE CFTC ;
SNES CFE-CGC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'anciennetés associées, conformément à la grille jointe en annexe, avec un taux de 1,5 % sur l'ensemble de la grille ;
2. La prime panier est revalorisée au plafond URSSAF au 1^{er} janvier 2019, à savoir 9,20 € ;
3. La date d'application sera le premier jour suivant la date de l'arrêté d'extension ;
4. Les parties signataires considèrent que le contenu du présent accord est adapté aux entreprises de moins de 50 salariés. Elles rappellent à ce titre que la branche de désinfection, désinsectisation, dératisation comprend très majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (99 % des entreprises entre 1 et 49 salariés selon le panorama de branche).

Fait à Courbevoie, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DES MINIMA NAO 2019

Proposition CPPNI 21 janvier 2019

GROUPE	NIVEAU		ACCORD 2016	NÉGOCIATION 2017	ACCORD NAO 2018		2019	PRIME D'ANCIENNETÉ						
					01/01/2018	01/07/2018		Proposition 21/01/19	3-6 ans	6-9 ans	9-12 ans	12-15 ans	15-20 ans	> 20 ans
		12/01/2015	0,8 %	1 %	1 %	0,8 %	1,50 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	18 %	
G 1	1	1 485,50	1 497,38	1 512,36	1 527,48	1 539,70	1 562,80	Sans objet (passage au niveau 2 au bout de 2 ans au plus)						
	2	1 539,00	1 551,31	1 566,83	1 582,49	1 595,15	1 619,08	48,57	97,14	145,72	194,29	242,86	291,43	
	3	1 593,00	1 605,74	1 621,80	1 638,02	1 651,12	1 675,89	50,28	100,55	150,83	201,11	251,38	301,66	
	4	1 646,00	1 659,17	1 675,76	1 692,52	1 706,06	1 731,65	51,95	103,90	155,85	207,80	259,75	311,70	
			0,8 %	1 %	0,5 %	0,5 %	1,50 %							
G 2	5	1 748,00	1 761,98	1 779,60	1 797,40	1 806,39	1 833,48	55,00	110,01	165,01	220,02	275,02	330,03	
	6	1 908,00	1 923,26	1 942,50	1 952,21	1 961,97	1 991,40	59,74	119,48	179,23	238,97	298,71	358,45	
	7	2 132,00	2 149,06	2 170,55	2 181,40	2 192,31	2 225,19	66,76	133,51	200,27	267,02	333,78	400,53	
	8	2 281,00	2 299,25	2 322,24	2 333,85	2 345,52	2 380,70	71,42	142,84	214,26	285,68	357,11	428,53	
			0,8 %	1 %	0,5 %	0,5 %	1,50 %							
G 3	9	2 500,00	2 520,00	2 545,20	2 557,93	2 570,72	2 609,28	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres						
	10	3 206,00	3 231,65	3 263,96	3 280,28	3 296,69	3 346,14							
	11	4 592,00	4 628,74	4 675,02	4 698,40	4 721,89	4 792,72							
	12	5 270,00	5 312,16	5 385,28	5 392,11	5 419,07	5 500,35							

Brochure n° 3100

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

ACCORD DU 22 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR 2019

NOR : ASET1950410M
IDCC : 43

Entre :
FICIME ;
CGI ;
UFCC ;
SNCI ;
OSCI,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2 % par rapport à la grille des minima conventionnels du 24 janvier 2018.

Article 2

Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3

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.

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

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimums hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Fait à Paris, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE DES MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS POUR 151,67 HEURES
DANS LA CCNIE N° 3100 (IDCC 43) APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2019
Employés	
E1	1 583
E2	1 588
E3	1 594
E4	1 603
E5	1 609
E6	1 644
E7	1 721
E8	1 780
Agents de maîtrise	
M9	1 814
M10	1 991
M11	2 213
M12	2 365
Cadres	
C13	2 299
C14	2 505
C15	2 704
C16	3 088
C17	3 463
C18	4 203
C19	4 596
C20	4 979

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 11 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950404M
IDCC : 1760

Entre :

FNMJ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2019

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	TAUX horaire	SALAIRE mensuel	VALEUR du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	10,03	1 521,25	9,81
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	10,06	1 525,80	9,53
165	Agent administratif 2 ^e échelon	10,11	1 533,39	9,29

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	TAUX horaire	SALAIRE mensuel	VALEUR du point
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte- hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	10,16	1 540,97	9,06
175	Secrétaire	10,21	1 548,55	8,85
180	Vendeur confirmé comptable	10,32	1 565,23	8,70
185	Gestionnaire de rayon	10,53	1 597,09	8,63
190	Responsable de rayons	10,84	1 644,10	8,65
200	Responsable de secteur	11,32	1 716,90	8,58
220	Adjoint de direction	12,42	1 883,74	8,56
260	Responsable de point de vente	14,79	2 243,20	8,63
350	Directeur	20,00	3 033,40	8,67
400	Directeur régional	22,86	3 467,18	8,67

Article 2

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Article 3

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

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

ACCORD DU 17 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950419M
IDCC : 2931

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

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuels	1,612	2,007	2,421	2,657	2,863	3,369	4,228
SMH annuels	19,344	24,084	29,052	31,884	34,356	40,428	50,736

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)
(Étendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

AVENANT N° 75 DU 24 JANVIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR 2019
(CORRÈZE)
NOR : ASET1950412M
IDCC : 1274

Entre :
UIMM Limousin,

D'une part, et

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2019. Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

(Voir tableau page suivante.)

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	18 354
	2	145	18 405
	3	155	18 448
II	1	170	18 560
	2	180	18 704
	3	190	18 819
III	1	215	19 119
	2	225	19 275
	3	240	19 608
IV	1	255	20 114
	2	270	20 954
	3	285	21 805
V	1	305	23 376
	2	335	25 720
	3	365	28 061
	3	395	30 558

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

2. Prime de panier

(art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

À compter du 1^{er} janvier 2019, la prime de panier de jour est fixée à 5,20 €.

Pour rappel : la prime de panier de nuit prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 5,50 €.

3. Rémunération minimale hiérarchique

(art. 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,36 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2019

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

Valeur du point : 5,36 €.

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec maj.	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec maj.
140	I	1	750,40	O1	750,40	37,52	787,92					
145		2	777,20	O2	777,20	38,86	816,06					
155		3	830,80	O3	830,80	41,54	872,34					
170	II	1	911,20	P1	911,20	45,56	956,76					
180		2	964,80									
190		3	1 018,40	P2	1 018,40	50,92	1 069,32					
215	III	1	1 152,40	P3	1 152,40	57,62	1 210,02	AM1	1 152,40	1 152,40	80,67	1 233,07
225		2	1 206,00									
240		3	1 286,40	TA1	1 286,40	64,32	1 350,72	AM2	1 286,40	1 286,40	90,05	1 376,45
255	IV	1	1 366,80	TA2	1 366,80	68,34	1 435,14	AM3	1 366,80	1 366,80	95,68	1 462,48
270		2	1 447,20	TA3	1 447,20	72,36	1 519,56					
285		3	1 527,60	TA4	1 527,60	76,38	1 603,98	AM5	1 527,60	1 527,60	106,93	1 634,53
305	V	1	1 634,80					AM6	1 634,80	1 634,80	114,44	1 749,24
335		2	1 795,60					AM7	1 795,60	1 795,60	125,69	1 921,29
365		3	1 956,40					AM8	1 956,40	1 956,40	136,95	2 093,35
395		4	2 117,20						2 117,20	2 117,20	148,20	2 265,40

4. Prime de vacances

(art. 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 185 €.

5. Prime ou gratification de fin d'année

(art. 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 310 €.

6. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

7. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

8. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Brive, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)
(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

AVENANT DU 17 JANVIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES AU 1^{ER} JANVIER 2019
(HAUTE-VIENNE-CREUSE)

NOR : ASET1950411M
IDCC : 937

Entre :

UIMM Limousin,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CGT-FO métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

CGT Creuse et Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2019 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1	140	18 359
	2	145	18 401
	3	155	18 476

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
II	1	170	18 630
	2	180	18 808
	3	190	18 987
III	1	215	19 352
	2	225	19 661
	3	240	20 281
IV	1	255	20 961
	2	270	22 109
	3	285	23 255
V	1	305	24 696
	2	335	26 981
	3	365	29 321
	3	395	31 786

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifiée.

Les RAG étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte, etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;

- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG ».

2. Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 180 € à compter du 1^{er} janvier 2019. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

3. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,40 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

(Voir tableau page suivante.)

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2019**

(Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE DATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec maj.	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec maj.
140	I	1	756,00	O1	756,00	37,80	793,80					
145		2	783,00	O2	783,00	39,15	822,15					
155		3	837,00	O3	837,00	41,85	878,85					
170	II	1	918,00	P1	918,00	45,90	963,90					
180		2	972,00									
190		3	1 026,00	P2	1 026,00	51,30	1 077,30					
215	III	1	1 161,00	P3	1 161,00	58,05	1 219,05	AM1	1 161,00	1 161,00	81,27	1 242,27
225		2	1 215,00									
240		3	1 296,00	TA1	1 296,00	64,80	1 360,80	AM2	1 296,00	1 296,00	90,72	1 386,72
255	IV	1	1 377,00	TA2	1 377,00	68,85	1 445,85	AM3	1 377,00	1 377,00	96,39	1 473,39
270		2	1 458,00	TA3	1 458,00	72,90	1 530,90					
285		3	1 539,00	TA4	1 539,00	76,95	1 615,95	AM4	1 539,00	1 539,00	107,73	1 646,73
305	V	1	1 647,00					AM5	1 647,00	1 647,00	115,29	1 762,29
335		2	1 809,00					AM6	1 809,00	1 809,00	126,63	1 935,63
365		3	1 971,00					AM7	1 971,00	1 971,00	137,97	2 108,97
395		3	2 133,00						2 133,00	2 133,00	149,31	2 282,31

4. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3229. – NAVIGATION INTÉRIEURE
(Personnel sédentaire, transport de marchandises)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 20 DÉCEMBRE 2018

NOR : ASET1950418M
IDCC : 3229

Entre :

CAF,

D'une part, et

SGMF ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

SNEPS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

En raison de l'évolution de la réglementation dans le domaine social et de l'obsolescence de certains textes conventionnels, les partenaires sociaux, soucieux de rendre attractif le secteur en le dotant d'un socle social moderne qui encourage la progression de carrière, la mobilité interne, l'épanouissement personnel tout en permettant le développement économique dans un cadre raisonné, ont décidé d'élaborer un texte unique se substituant à l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés du secteur de la navigation intérieure : fret et passagers, navigants et sédentaires.

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective conclue en application des textes légaux et réglementaires régit les relations entre :

- les entreprises de transport de marchandises en navigation intérieure généralement référencées sous le code APE 5040 Z ;

- les entreprises de transport de passagers en navigation intérieure généralement référencées sous le code APE 5030 Z,

et leurs salariés sédentaires et navigants.

Les sociétés non référencées sous les codes visés ci-dessus, appartenant à des groupes de sociétés dont l'activité principale est le transport de marchandises ou de passagers en navigation intérieure, et assurant pour les sociétés de ce groupe la direction stratégique ou organisationnelle, la supervision et la gestion, appliquent à titre volontaire à leur personnel sédentaire les dispositions de la présente convention, de ses annexes et avenants.

Elle s'applique sur l'ensemble du réseau navigable français métropolitain.

Elle s'applique également sur les voies à régime international et sur les eaux navigables à l'étranger dans le respect des règlements édictés par les états ou accords internationaux et des conventions entre les partenaires sociaux.

Des annexes, fixent les conditions particulières de travail, les grilles de classifications, les grilles de rémunérations pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :

- personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte classique ;
- personnels navigants des entreprises de transport de marchandises flotte exploitée en relèves ;
- ouvriers des entreprises de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- employés et agents de maîtrise de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- ingénieurs et cadres de transport de marchandises et de transport de passagers ;
- personnels navigants des entreprises de transports de passagers ;
- personnels navigants commerciaux, de restauration et d'hôtellerie des entreprises de transport de passagers.

Article 2

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

2.10. Date d'effet et durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation.

Elle prend effet au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

2.20. Révision

Avant toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention, accompagnée ou non de la dénonciation de cette dernière, les parties demanderesses doivent obligatoirement, à peine de nullité, informer de leur intention la CPPNI ainsi que les autres parties signataires et joindre une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

La demande est examinée lors de la réunion de la CPPNI nationale suivante initialement fixée sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de 12 mois suivant la demande de révision. Passé ce délai et si aucun accord n'est intervenu la demande de révision sera réputée caduque et de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer. En cas d'impossibilité, constatée par le président, d'aboutir à un accord sur le projet de révision, les parties peuvent faire jouer la procédure de dénonciation prévue au paragraphe ci-dessous.

2.30. Dénonciation

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment, en totalité ou en partie, par l'une des parties signataires avec un préavis de 3 mois. À peine de nullité, cette dénonciation est notifiée à chacune des autres parties signataires ainsi qu'aux services du ministère du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

2.40. Durée de validité de la convention en cours de révision

En tous les cas la convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Article 3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associative ou groupements d'employeurs qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention collective et prendra effet conformément à la législation et réglementation en vigueur.

Article 4

Conventions collectives et accords antérieurs

Aux dates fixées pour son application, la présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives et accords antérieurs ainsi que leurs annexes et avenants listés ci-après :

- le contrat collectif de la navigation intérieure du 28 octobre 1936 et ses avenants (IDCC 003) ;
- la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure du 23 avril 1997 et ses annexes et avenants (IDCC 1974) ;
- la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de navigation intérieure (IDCC 2174) du 5 septembre 2000 et ses annexes et avenants ;
- l'accord du 10 juillet 2007 sur la mise à la retraite à 60 ans et le départ en retraite ;
- l'accord du 21 juillet 2010 sur l'indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions de la CPPNI nationale emploi-formation.

Les accords suivants et leurs avenants restent en vigueur et sont annexés à la présente convention dans des annexes catégorielles suivant la catégorie de personnel qu'elle concerne :

- l'accord du 5 septembre 2000 sur la réduction du temps de travail des salariés relevant de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure ;
- l'accord du 9 janvier 2001 sur diverses dispositions conventionnelles pour la mise en œuvre de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail à l'ensemble du personnel navigant des entreprises de transport de fret par voie de navigation intérieure ;
- l'accord du 10 janvier 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte classique et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016 ;
- l'accord du 2 avril 2001 sur la réduction du temps de travail, les repos divers, les modes d'organisation du travail, la composition des équipages, le système de rémunération applicable au personnel salarié relevant du régime de la flotte exploitée en relève, et ses avenants en date du 10 juillet 2007 et du 29 mars 2016 ;
- l'accord du 23 avril 1997 portant organisation du travail du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure ;
- l'accord du 25 février 2004 relatif au CQP Personnel navigant ;
- l'accord du 25 février 2004 relatif au CQP Capitaine bateau fluvial ;
- l'accord du 28 juin 2008 relatif au CQP Pilote de croisières de courte durée ;
- l'accord du 15 décembre 2015 sur la mise en place de garanties complémentaires frais de santé ;

- l'accord du 29 mars 2016 sur la formation professionnelle ;
- l'accord du 17 mai 2018 sur la CPPNI.

Toutefois, la présente convention et ses annexes ne peuvent en aucun cas être la cause de réductions d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives.

Il est précisé que le maintien de ces avantages ne joue que pour le personnel en service à la date d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur.

Article 5

Négociation annuelle sur les salaires et examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche

5.10. Négociation annuelle

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois par an pour engager une négociation sur les niveaux des rémunérations minimales professionnelles garanties pour les différentes catégories de personnel visées dans les annexes de la présente convention.

Cette négociation portera sur les salaires et prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Cette négociation sera l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen de la situation économique et de l'emploi dans la branche.

5.20. Négociation triennale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour engager une négociation 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 ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

5.30. Négociation quinquennale

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires liées par la présente convention se réunissent au moins une fois tous les 5 ans pour engager une négociation :

- pour examiner la nécessité de réviser les classifications ;
- pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans 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.

Article 6

Dépôt légal

La présente convention collective et ses annexes feront l'objet des formalités de dépôt légal prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ SYNDICALE

Article 7

7.10. Droit syndical

Conformément à la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de navigation intérieure, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements en vigueur.

7.20. Liberté syndicale

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque et de ses représentants.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail le fait que leurs collègues et le personnel avec lequel ils sont en rapport adhèrent à telle ou telle organisation syndicale, ou qu'ils n'adhèrent à aucun syndicat.

Article 8

Exercice du droit syndical. – Section syndicale

Chaque syndicat peut s'organiser librement dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur.

Article 9

Délégués syndicaux

Dans les entreprises ayant atteint le seuil légal d'effectifs autorisant la désignation de délégués syndicaux, cette désignation et l'activité des délégués syndicaux s'exercent conformément à la loi.

Dans les entreprises n'ayant pas atteint ce seuil mais disposant de représentants du personnel au comité social et économique, les syndicats représentatifs peuvent désigner un de ses membres comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

Article 10

Conditions d'exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

10.10. Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

10.20. Affichage

Conformément aux dispositions légales, l'affichage des communications syndicales (telles que convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales) s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux personnels de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci. Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

En l'absence, d'accord d'entreprise plus avantageux, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans, peuvent mettre à disposition des salariés des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

L'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise sera néanmoins soumise à accord d'entreprise qui définira les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

10.30. Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins 1 000 salariés, le chef d'entreprise ou son représentant met en outre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

10.40. Droit de réunion

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir au moins une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise et/ou des unités de travail suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés à l'article 10.30, ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

10.50. Autorisation d'absences

10.51. Pour l'exercice des fonctions syndicales

À titre exceptionnel, et avec l'accord du chef d'entreprise, les représentants mandatés par une organisation syndicale pourront bénéficier d'une autorisation d'absence, non rémunérée ou, à la demande du salarié concerné, prélevée sur le crédit d'heures dont il peut bénéficier, sur leur temps de travail et non imputables sur les congés payés. En toute hypothèse, ces autorisations ne pourront excéder 10 jours par an.

La demande d'autorisation d'absence, accompagnée d'une copie de la convocation adressée par l'organisation syndicale, devra être présentée par écrit au chef d'entreprise au moins 2 semaines avant la date prévue de l'absence sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées.

À défaut de réponse du chef d'entreprise ou de son représentant dans un délai de 1 semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée acceptée.

10.52. Pour réunions ou congrès syndicaux

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions ou congrès syndicaux de ces organisations.

Ces absences seront considérées comme ayant été effectivement travaillées au regard de la détermination des congés payés annuels.

À défaut de réponse de l'employeur dans un délai de 1 semaine à compter de la date à laquelle il a eu connaissance de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

10.53. Pour assurer des fonctions de permanent syndical

Des congés sans solde, peuvent être accordés pour la durée de leur mandat, aux salariés chargés par une organisation syndicale d'assurer une tâche de permanent.

Les droits que ces salariés tiennent du fait de leur ancienneté continuent à courir pendant ce congé sans solde.

10.54. Pour réunions paritaires professionnelles

Sur la demande écrite et nominative de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les salariés concernés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour participer aux réunions paritaires professionnelles.

Le temps passé par ces salariés à une CPPNI décidée entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés et dans la limite de 4 salariés par délégation syndicale ne donne lieu à aucune réduction de salaire.

La participation à ces commissions entraîne :

- le maintien, par l'employeur, de la rémunération qu'aurait perçue l' (les) intéressé(s) s'il(s) avait (aient) travaillé pendant le temps passé à ces réunions, dans la limite de ses (leurs) horaires de travail ;
- la prise en charge, par la CPPNI des frais de repas et, le cas échéant, des frais d'hébergement, sur justificatifs ;

- la prise en charge, par la CPPNI, des frais de transport, dans la limite maximale du billet d’avion, en classe économique, lorsque les nécessités l’exigent, sur justificatifs.

10.55. Pour congés de formation économique, sociale et syndicale

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique ou sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur demande à un ou plusieurs congés d’une durée totale de 12 jours par an.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs des stages ou sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée totale de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

Les conditions de prise en charge de la rémunération du salarié sont effectuées conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

La durée du congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Elle est assimilée à une durée de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d’assurances sociales et aux prestations familiales, ainsi que pour l’ensemble des autres droits résultant pour l’intéressé de son contrat de travail.

Le congé est de droit sauf si l’employeur estime, après avis conforme du comité social et économique que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l’entreprise.

Le refus du congé par l’employeur doit être motivé. En cas de différend, le refus de l’employeur peut être directement contesté devant le conseil de prud’hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon les formes applicables en référé.

La demande de congé doit être présentée à l’employeur au moins 30 jours à l’avance par l’intéressé. Elle doit préciser la date et la durée de l’absence sollicitée, ainsi que le nom de l’organisme responsable du stage ou de la session.

Le refus du congé par l’employeur doit être notifié à l’intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

L’organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer aux salariés une attestation constatant la présence effective de ceux-ci par l’intéressé.

Cette attestation est remise à l’employeur au moment de la reprise du travail.

10.60. Indemnisation des membres des délégations syndicales participant aux réunions des commissions paritaires nationales et à la CPPNI

La participation aux travaux des CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal, dans les conditions fixées à l’annexe I à la présente convention.

CHAPITRE III

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 11

Comité social et économique

Le comité social et économique est l’unique institution représentative du personnel.

Le comité social et économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l’entreprise. Il fusionne l’ensemble des instances représentatives du personnel (IRP), délégués du person-

nel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Dans les entreprises de plus de 11 salariés, l'employeur organise tous les 4 ans l'élection des membres du CSE.

L'employeur doit informer le personnel et inviter par écrit les organisations syndicales à négocier un protocole d'accord préélectoral.

L'institution, l'élection, le fonctionnement, la mission, des représentants de personnel au comité social d'entreprise (CSE) et à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

11.10. Collèges électoraux

Les représentants du personnel, sont élus, au sein des différentes institutions représentatives du personnel, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés et, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise et cadres sur les listes établies par les organisations syndicales qui répondent aux critères mentionnés à l'article L. 2314-3 du code du travail.

Dans les entreprises dans lesquelles les effectifs comptent du personnel navigant et du personnel sédentaire, et afin de tenir compte des différences existant dans l'organisation du travail et les conditions de travail existant entre ces deux catégories de population, et afin de garantir une représentation cohérente et homogène de l'ensemble du personnel au sein des entreprises de la branche, les parties conviennent de répartir les effectifs de la façon suivante entre chaque collège :

- un collège ouvriers et employés navigants ;
- un collège, agents de maîtrise et cadres navigants ;
- un collège ouvriers et employés sédentaires ;
- un collège, agents de maîtrise et cadres sédentaires.

La répartition des sièges de titulaires et de suppléants entre les collèges des différentes catégories de personnel se fera proportionnellement à la part de chaque catégorie dans l'effectif total de l'entreprise.

Dans les entreprises et établissements dans lesquels les effectifs sédentaires sont inférieurs à 25 salariés, ils sont regroupés en un collège sédentaire unique.

Dans les entreprises et établissements ne dépassant pas 25 salariés et n'élisant qu'un membre titulaire et un membre suppléant du CSE, les représentants du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'entreprise ou d'établissement avec les organisations syndicales pourront prévoir une augmentation du nombre des membres du CSE.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidats aux élections professionnelles qui comportent plusieurs candidats doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale (art. L. 2314-30 et suivants du code du travail).

11.20. Délégation élue et représentant syndical au CSE

Le CSE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant syndical au CSE. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est membre de droit du CSE.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner un délégué pour siéger au sein du CSE.

EFFECTIF (nombre de salariés)	NOMBRE de titulaires	NOMBRE MENSUEL d'heures de délégation	TOTAL HEURES de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1 000 à 1 249	17	24	408
1 250 à 1 499	18	24	432
1 500 à 1 749	20	26	520
1 750 à 1 999	21	26	546

11.30. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est mise en place au sein du CSE. Cette commission est obligatoire dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 300 salariés ou dans les établissements type SEVESO.

Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité assistent aux réunions du CSE relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

CHAPITRE IV

EMPLOI ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 12

Conditions d'embauche et d'emploi

12.10. Liberté d'opinion

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au

sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche ;
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière ;
- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation) ;
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

12.20. Priorités d'embauche

Le personnel est recruté par l'entreprise.

Par ailleurs et pour tout poste devenant disponible, l'employeur fera appel dans l'ordre de priorité, et sous réserve des aptitudes professionnelles du candidat à occuper le poste disponible :

- à un ancien salarié licencié pour motif économique depuis moins de 1 an s'il fait jouer sa priorité de réembauchage dans les délais légaux ;
- à un salarié qui à sa demande a rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité à la condition que le salarié ait fait valoir cette priorité dans l'année suivant cette rupture, la priorité de réembauchage s'impose alors à l'employeur pendant 1 an ;
- à un salarié employé à temps partiel dans l'établissement et souhaitant occuper un emploi à plein temps, et à un salarié pouvant se prévaloir d'un contrat de travail saisonnier ayant été renouvelé au moins trois fois ;
- au personnel salarié de l'établissement afin de favoriser la promotion interne en assurant la publicité du poste à pourvoir et en informant les représentants du personnel.

Ces cas de priorité à l'embauche ne jouent que dès lors que le bénéficiaire justifie d'une qualification et/des compétences compatibles avec les caractéristiques du poste à pourvoir.

À défaut de candidat répondant aux conditions précisées au paragraphe ci-dessus, l'employeur pourra procéder à la recherche d'un salarié sur le marché du travail.

12.30. Type de contrat

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois l'engagement d'un salarié à temps complet ou temps partiel peut être conclu par l'intermédiaire d'un contrat à durée déterminée conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, d'un contrat saisonnier conformément aux dispositions des articles L. 1242-2 (3°) ou d'un contrat d'intérim conformément aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

En raison de la nature saisonnière de l'activité des entreprises de transports de passagers en navigation intérieure et de la contrainte de ne pouvoir recourir dans ce secteur d'activité au contrat à durée indéterminée en saison pour les emplois supplémentaires de matelotage et sécurité, et ceux liés à la

restauration et à la réception des passagers, il est possible de recourir au contrat à durée déterminée de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail et dans le respect des dispositions de la législation et réglementation en vigueur.

Cette possibilité concerne des missions par nature temporaire, que ce soit de quelques heures, d'une journée entière, de plusieurs journées consécutives ou non, ou de la saison complète.

Un contrat devra être établi pour chaque mission. Toutefois, si plusieurs missions sont effectuées au cours d'un même mois civil, l'employeur pourra établir un seul bulletin de paie récapitulatif qui devra détailler toutes les missions sans que la nature juridique des différents contrats s'en trouve modifiée.

En tout état de cause, les contrats saisonniers ne pourront avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 13

Établissement du contrat de travail

Tout engagement d'un salarié à temps complet ou à temps partiel pour une durée indéterminée ou déterminée fait l'objet d'un contrat écrit et signé des deux parties, établi en double exemplaire dont l'un, remis au salarié, tient lieu d'attestation d'embauche.

Ce contrat doit indiquer :

- la date d'embauche ;
- le type et la durée du contrat ;
- la nature et la qualification de l'emploi, sa classification et son niveau selon les dispositions de la présente convention et de ses annexes ;
- la durée de la période d'essai et son renouvellement éventuel ;
- la durée du travail et son aménagement ;
- les éléments de la rémunération ;
- l'adresse du siège social de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 14

Période d'essai

14.10. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

14.20. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

14.30. Durée

Pour le personnel sédentaire, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 2 mois pour le personnel ouvrier et employé ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel sédentaire, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, et 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour le personnel navigant, la durée de la période d'essai initiale des contrats à durée indéterminée est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot au grade de maître matelot/matelot-timonier et matelot garde moteur) ;
- 2 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de timonier et mécanicien jusqu'au grade de 2^d capitaine et de maître machine) ;
- 3 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et commandant).

L'embarquement effectif s'entend des périodes de travail à bord des unités et de toutes périodes de travail assimilées (formation, service à terre...), à l'exclusion des périodes de repos à terre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la durée de la période d'essai des contrats à durée déterminée est de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est au plus égale à 6 mois, 1 mois pour les contrats d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée, selon la règle ci-dessus, par rapport à la durée minimale du contrat.

14.40. Renouvellement de la période d'essai

Pour le personnel sédentaire, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période d'une durée équivalente à la période initiale, soit pour une période de :

- 2 mois pour les personnels ouvrier et employé ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 4 mois pour le personnel cadre.

Pour toutes les catégories de personnel navigant, la période d'essai des contrats à durée indéterminée peut être renouvelée pour une nouvelle période de 1 mois d'embarquement effectif.

Pour toutes les catégories de personnel navigant le total de la période d'essai initiale et de renouvellement éventuel ne peut excéder une durée de 6 mois calendaires.

La période d'essai d'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

À l'issue de la période d'essai, éventuellement prorogée, l'engagement du salarié devient définitif.

14.50. Cessation de la période d'essai

14.51. Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Par ailleurs, lorsque le délai de prévenance de rupture de la période d'essai est d'au moins 2 semaines, le salarié dispose du même temps et des mêmes avantages pour la recherche d'un emploi que ceux dont il aurait bénéficié en cas de rupture du contrat de travail intervenant postérieurement à la période d'essai. En cette circonstance sa rémunération ne peut subir de réduction.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

14.52. Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 15

Évolution de carrière

Les entreprises mettront en œuvre une politique favorisant les développements de carrière. À cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les intéressés et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point, en plus des entretiens périodiques prévus par la réglementation en vigueur (entretiens professionnels).

15.10. Remplacement ou affectation temporaire dans une fonction supérieure pour le personnel navigant

Hors cas de promotion, en cas d'absence d'un navigant d'un grade supérieur ou d'augmentation temporaire d'activité, si l'organisation du travail le permet, les affectations s'effectueront de préférence par la voie interne en fonction des compétences et ressources disponibles dans l'entreprise.

Ainsi, un navigant peut être affecté à un poste de qualification supérieure pour remplacer un autre navigant temporairement absent et pour une durée prévue contractuellement. Il en ira de même en cas d'augmentation temporaire de l'activité de l'entreprise.

Il perçoit pour la durée de son affectation la rémunération afférente à ce poste et tous les avantages supplémentaires liés à ce poste.

15.20. Promotion

L'évolution de carrière du personnel de la branche s'effectue dans la limite des postes disponibles et des qualifications afférentes aux postes, et aux besoins de l'entreprise.

Des accords particuliers d'entreprise pourront prévoir les modalités spécifiques pour les évolutions de carrières.

À défaut d'accord d'entreprise, les évolutions et promotions sont décidées par l'entreprise au vu des postes disponibles, de l'ancienneté, des qualifications et des compétences du salarié. Il sera également tenu compte des évaluations périodiques du salarié.

Les conditions d'évolution et de promotion sont formalisées dans un avenant au contrat de travail.

Les promotions peuvent être précédées d'une période probatoire dont les conditions et la durée sont fixées, à défaut d'accord d'entreprise, entre les parties dans un avenant au contrat de travail.

À l'issue de la période probatoire, le salarié est confirmé dans ses nouvelles fonctions avec la rémunération qui y est attachée.

Si à l'issue de la période probatoire, l'employeur ou le salarié souhaite ne pas confirmer l'évolution de poste, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un poste équivalent, et la rémunération qui s'y attache ou une rémunération équivalente à son ancienne rémunération.

Article 16

Rupture du contrat de travail

Le contrat de travail peut être rompu par démission, licenciement pour motif personnel ou économique, départ volontaire pour motif économique, rupture conventionnelle, départ ou mise à la retraite.

16.10. Durée du préavis

16.11. Démission

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/employé ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2^d capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires ;
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires.

Le salarié doit confirmer sa démission par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

16.12. Licenciement pour motif personnel

16.12.1. Durée du préavis

Pour le personnel sédentaire, la durée du préavis, sauf accord entre les parties, est de :

- 1 mois pour le personnel ouvrier/employé ayant moins de 2 ans d'ancienneté et 2 mois pour ceux justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le personnel agent de maîtrise ;
- 3 mois pour le personnel cadre.

Pour le personnel navigant, la durée du préavis, sauf accord entre les parties et quelle que soit l'ancienneté du salarié, est de :

- 1 mois d'embarquement effectif pour le personnel ouvrier et employé (du grade de matelot jusqu'au grade de 2^d capitaine et de maître machine) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 2 mois calendaires ;
- 1,5 mois d'embarquement effectif pour le personnel agent de maîtrise et cadre (1^{er} capitaine et commandant) sans toutefois pouvoir excéder une durée de 3 mois calendaires.

Pour les licenciements la durée du préavis s'entend sauf en cas de faute grave ou lourde.

16.12.2. Indemnité de préavis et autorisation d'absence

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Dans ce cas, ce dernier a droit à une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé. Cette indemnité est versée aux échéances normales de paie.

Pendant la durée de leur préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. L'exercice de ce droit n'entraîne aucune diminution de rémunération. Ces heures, fixées d'un commun accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique, peuvent être cumulées en une ou plusieurs périodes sur la semaine. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Lorsque après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il peut quitter son entreprise avant la fin de son préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de délai-congé pour la période non effectuée.

Dans ce cas, l'employeur devra être avisé par écrit une semaine à l'avance et sera dispensé du paiement du solde du préavis.

16.20. Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement sera accordée, en dehors du cas de faute grave ou lourde, aux salariés licenciés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera d'un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 10 mois de salaires.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne peut se cumuler avec aucune autre indemnité de même nature.

16.30. Départ à la retraite

Le départ en retraite du salarié doit être notifié à l'employeur par le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un préavis de 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans et de 2 mois si le salarié justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Une indemnité est accordée aux salariés dans le cadre d'un départ à la retraite.

Cette indemnité sera de 0,15 mois de salaire par année d'ancienneté, plafonné à 5 mois de salaires.

16.40. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur devra respecter les durées de préavis fixées dans la présente convention pour le licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficiera d'une indemnité égale à l'indemnité prévue dans la présente convention pour le licenciement.

16.50. Certificat de travail

Lors du départ d'un salarié, pour quelque cause que ce soit, il doit lui être remis un certificat mentionnant les emplois occupés, les dates de début et de fin de chacun de ses emplois, ainsi que

les positions et indices hiérarchiques correspondants en application des annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche.

Article 17

Rémunérations annuelles minimales garanties

17.10. Définition

Les rémunérations annuelles minimales garanties aux salariés sont fixées pour 1 année pleine conformément aux barèmes de rémunération par classification figurant dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche.

Cette rémunération annuelle minimale garantie, variable selon l'ancienneté dans l'entreprise est à comparer à tous les éléments composant la rémunération réelle brute servie aux salariés (salaire de base, primes diverses dont les majorations pour ancienneté lorsqu'elles existent...) à la seule exception de ceux destinés à rémunérer sous quelle que forme que ce soit les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire en vigueur et considérées comme telles selon les dispositions de la présente convention et des accords pris pour son application.

S'agissant des salariés employés à titre saisonnier ou dans les cas d'entrée ou départ de l'entreprise en cours d'année, la comparaison entre la rémunération réelle brute servie au salarié concerné et la rémunération annuelle minimale garantie portée dans le barème sera effectuée *pro rata temporis*.

17.20. Définition de l'ancienneté

Pour bénéficier de la rémunération annuelle minimale garantie dont les montants figurent dans les annexes catégorielles de la présente convention reprenant l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des différentes catégories de personnel de la branche, on entend par ancienneté dans une entreprise le temps de présence pendant lequel un salarié a été occupé dans l'entreprise, ses différents établissements et filiales.

Sont assimilés au temps de présence dans l'entreprise :

- les périodes indemnisées par l'employeur dans le cadre de la convention collective au titre des congés payés annuels, accidents, maladie, maternité, de la formation économique professionnelle et de la formation syndicale ;
- le service national ;
- les interruptions pour périodes militaires obligatoires, pour mobilisation ou pour fait de guerre ;
- le congé d'adoption ;
- le congé de présence parentale ;
- le congé parental d'éducation pour la moitié de sa durée.

L'ancienneté du personnel employé sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des contrats saisonniers se calcule en additionnant la durée des contrats de travail successifs dans la même entreprise, sous réserve que les interruptions n'excèdent pas 18 mois consécutifs.

Article 18

Frais de déplacement

Les déplacements effectués les jours ouvrables et non ouvrables pour les besoins de l'entreprise donnent lieu à remboursement par l'employeur des frais engagés par le salarié, sur justificatifs et selon les modalités définies de prise en charge définies dans l'entreprise.

Article 19

Médecine du travail

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai de 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Les salariés soumis à un suivi individuel renforcé de leur état de santé en application de l'article L. 4624-2 du code du travail, bénéficient d'un examen médical d'aptitude effectué par le médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste.

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont remplies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou, pour les salariés visés à l'article R. 4624-17 du code du travail (travailleur âgé, handicapé, travailleur de nuit), dans les 3 ans précédant son embauche ;
- aucune proposition d'aménagement de poste ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis depuis la précédente visite.

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le salarié bénéficie d'un examen par le médecin du travail à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, le salarié peut solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail :

- après un congé maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

CHAPITRE V

ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL

Article 20

Durée du travail

La durée du travail est régie conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. En outre, et pour tenir compte des sujétions propres à chaque catégorie de personnel, des dispositions spécifiques à chacune d'entre elles sont traitées par accords annexés à la présente convention.

Article 21

Congés payés

21.10. Congés annuels

Le personnel sédentaire acquiert par année complète d'activité 25 jours ouvrés de congés payés, soit 2,08 jours par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours ouvrés.

Par exception le personnel sédentaire dont le travail est organisé sous forme de cycle et qui est amené à travailler le dimanche, acquière 35 jours calendaires de CP par année complète d'activité, soit 2,916 jours par mois complet d'activité. Dans ce cas les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Compte tenu des conditions d'exploitation des bateaux sur lesquels ils travaillent, les personnels navigants acquièrent 35 jours calendaires de congés payés par année complète d'activité, soit 2,916 jours de congés payés par mois complet d'activité. Les jours de congés payés pris sont décomptés en jours calendaires.

Les entreprises pratiquant un mode de calcul en jours ouvrés pour le reste de son personnel pourront se dispenser de l'application de l'exception précitée.

21.20. Période de congé

La période légale de prise du congé principal s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

La période de référence qui correspond au temps pendant lequel le salarié acquiert des droits à congés payés s'étend elle du 1^{er} juin au 31 mai.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers, la période légale de prise de congés payés est étendue à l'ensemble de l'année, en raison du caractère saisonnier de cette activité.

Toutefois, le personnel navigant du transport fluvial de passagers qui en fait la demande peut bénéficier de 7 jours calendaires pris entre le 1^{er} juillet et le 31 août pour autant que ce droit lui soit ouvert par son temps de travail dans l'entreprise.

21.30. Ordre de départ

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur au moins 2 mois à l'avance.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte en premier lieu des nécessités du service, notamment, dans le cadre du transport de passager, du caractère saisonnier de l'activité et de l'incidence des vacances scolaires.

L'employeur doit également tenir compte des critères suivants :

- la situation de famille des salariés (notamment la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;
- l'ancienneté du salarié ;
- l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs, pour les salariés à temps partiel.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins de 1 mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

21.40. Congés supplémentaires pour fractionnement

Afin de faire face à des nécessités d'exploitation, l'employeur pourra être amené à demander aux salariés de fractionner le congé principal.

Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 10 jours ouvrés ou 14 jours calendaires continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les salariés, personnel sédentaire et navigant fret, qui accepteront de prendre leur congé principal en plusieurs fractions, à la demande de l'employeur, bénéficieront, dans l'hypothèse où l'une des fractions est prise en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de :

- 2 jours de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours est égal ou supérieur à 5 jours ouvrés ou 7 jours calendaires ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours est égal à 3, 4 ou 5.

Les jours de congés excédant la durée de 20 jours ouvrés ou 28 jours calendaires n'ouvrent pas droit à ces congés supplémentaires pour fractionnement.

Les congés annuels peuvent être fractionnés à la demande de l'intéressé dans la mesure où l'organisation du service le permet. Lorsque le congé principal aura été fractionné à l'initiative du salarié et pris en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année, ce fractionnement n'ouvre droit à aucun jour de congés payés supplémentaires.

Pour le personnel du transport fluvial de passagers et pour tenir compte des périodes de pleine activité, notamment du 1^{er} mai au 31 octobre et les congés scolaires, les parties signataires entendent mettre en place un régime dérogatoire plus favorable pour les salariés consistant en la prise de tout ou partie de leurs congés hors de ces périodes.

Ainsi les salariés bénéficieront de :

- 3 jours de congés supplémentaires si la totalité du congé principal, soit 28 jours calendaires, est prise en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- 2 jours de congés supplémentaires si le salarié prend entre 21 et 28 jours en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- 1 jour de congé supplémentaire si le salarié prend entre 14 et 21 jours en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- la prise de moins de 14 jours de congés en dehors de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire.

Il est entendu que les jours de congé dus au-delà du congé principal soit au-delà de 28 jours calendaires ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Les journées de congés supplémentaires sont prises à des périodes fixées après entente avec le chef d'entreprise.

21.50. Congés supplémentaires pour ancienneté

L'ancienneté dans l'entreprise ouvre droit à des congés supplémentaires.

Ces congés supplémentaires sont de 1 jour au-delà de 15 ans d'ancienneté, 2 jours au-delà de 20 ans d'ancienneté, 3 jours au-delà de 30 ans d'ancienneté et 4 jours au-delà de 35 ans d'ancienneté.

Les jours acquis à la date d'entrée en vigueur de ce document restent acquis.

Ces jours de congés supplémentaires pour ancienneté s'appliquent sauf s'il existe déjà dans l'entreprise une disposition procurant un avantage équivalent (prime, etc.) en fonction de l'ancienneté.

21.60. Modalités de comptabilisation des périodes de congés

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, maternité constatés par certificat médical, les congés de formation économique, sociale et syndicale, ainsi que les absences prises pour l'exercice des fonctions syndicales lorsqu'elles sont rémunérées comme du travail effectif, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Le cumul du congé normal, sous réserve des avantages accordés aux ressortissants originaires des départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, avec les diverses journées complémentaires ne peut dépasser pour une seule absence plus de 20 jours ouvrés ou 28 jours calendaires consécutifs.

21.70. Congés exceptionnels

Tout salarié bénéficie, sur justification auprès de l'employeur, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, assimilé à du temps de travail effectif, à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage/Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage/Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, partenaire de Pacs ou concubin : 5 jours ;

- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un parent en ligne directe : 3 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours.

Les congés exceptionnels doivent être pris, sauf accord de l'employeur, dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Article 22

Obligations militaires

Les dispositions applicables aux salariés appelés à satisfaire aux obligations légales inhérentes au service national ou en tenant lieu, ou ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ainsi que les conditions de sa réintégration à l'issue de celui-ci, sont fixées par les prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE VII

MALADIE ET ACCIDENTS

Article 23

Principes

L'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail ou de trajet ne constitue pas une rupture de contrat de travail.

En cas d'absence due à la maladie, l'accident de trajet, le salarié prévient dans les meilleurs délais son employeur sauf en cas de force majeure.

Dans les 2 jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail, le salarié doit transmettre à la CPAM les volets n° 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin. Le salarié doit également transmettre le volet n° 3 de l'avis d'arrêt de travail à l'employeur, dans un délai de 2 jours ouvrables suivant la date d'interruption de travail.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son arrêt de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 2 jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article 24

Indemnités

24.10. En cas de maladie, d'accident, tels que définis et justifiés dans les conditions de l'article 24, les rémunérations continueront à être versées aux salariés concernés dans l'entreprise selon les dispositions prévues à l'annexe 2 de la présente convention.

24.20. Pour tous les salariés, ces indemnités sont, le cas échéant, plafonnées, afin que le total :

- de ces indemnités ;
- du montant versé des prestations de la sécurité sociale ;
- du montant versé des prestations des régimes complémentaires de prévoyance, pour la seule quotité résultant des versements effectués par les employeurs ;
- des indemnités de perte de salaire versées en cas d'accident par 1/3 responsable, ne dépasse pas le traitement et autres éléments de rémunération de l'intéressé tels qu'ils résultent de la lettre d'engagement ou du contrat individuel prévu à l'article 12 et que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé pendant la même période.

24.30. Départ de l'indemnisation

En cas d'accident de travail, de trajet et de maladie professionnelle il n'est fait application d'aucune franchise et l'indemnisation court à partir du premier jour.

Dans tous les autres cas, l'indemnisation complémentaire est due à compter du 8^e jour, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

24.40. Contre-visite

L'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite médicale par un médecin de son choix pendant toute la période d'arrêt maladie du salarié bénéficiant du système d'indemnisation prévu par le présent article.

CHAPITRE VIII

CONTRAT DE TRAVAIL ET PARENTALITÉ

Article 25

Conditions générales

25.10. Conditions de travail

Les conditions de travail auxquelles sont soumises les femmes doivent respecter les dispositions prévues par le code du travail, notamment celles relatives à l'interdiction de discrimination à l'embauche et au harcèlement sexuel.

25.20. Congés exceptionnels pour les jeunes parents

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 26

Maternité

26.10. Embauche, essai et affectation

L'état de grossesse ne peut justifier un refus d'embauche ou une rupture du contrat de travail au cours d'une période d'essai.

En conséquence, l'employeur ne peut d'aucune manière rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant cet état.

D'autre part, la femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

26.20. Conditions de travail

26.21. Si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, les dispositions énoncées à l'article L. 1225-1 du code du travail ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur.

En cas de désaccord entre la salariée et l'employeur ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Ce changement ne peut entraîner aucune diminution de rémunération.

L'intéressée est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension du contrat de travail.

26.22. Les femmes enceintes ont la possibilité d'obtenir, dès la production du certificat médical constatant la grossesse, une réduction de 30 minutes de travail par jour sans réduction de salaire.

26.23. La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est considéré comme une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

26.30. Licenciement

Aucun employeur ne peut licencier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail susvisées auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat.

26.40. Congés indemnités

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Après 1 année de présence à la date présumée de la naissance de l'enfant, un congé de maternité à plein traitement est accordé aux salariées concernées pendant une période de 16 semaines qui doivent être comprises dans la période légale de leur congé de maternité.

Le traitement ainsi assuré est diminué des prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale ainsi que des éventuelles indemnités versées par les organismes de prévoyance auxquels l'entreprise a pu adhérer.

Article 27

Congés d'adoption

27.10. Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette période peut être prolongée dans les cas prévus par la législation en vigueur à l'article L. 1225-37 du code du travail.

À l'issue de ce congé le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

27.20. Pendant les périodes de congé, le salarié justifiant de 1 an d'ancienneté, bénéficiera du maintien à plein traitement pendant une période de 10 semaines.

Le traitement ainsi assuré est diminué des prestations journalières réglées par les organismes de sécurité sociale ainsi que des éventuelles indemnités versées par les organismes de prévoyance auxquels l'entreprise a pu adhérer.

Article 28

Démission pour élever son enfant

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins 15 jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de devoir de ce fait d'indemnité de rupture.

Le salarié bénéficie pendant 1 an d'une priorité de réembauche dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.

L'employeur lui accorde, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 29

Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- 1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au 3^e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

À l'issue de celui-ci, la ou le bénéficiaire retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire et conserve le bénéfice de tous les avantages acquis dans l'emploi avant le début de ce congé. Cependant, le congé parental n'est compté que pour moitié dans les avantages liés à l'ancienneté.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

INDEMNISATION DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES LORS DE LEUR PARTICIPATION AUX CPPNI

La participation aux travaux de la CPPNI ouvre droit pour les délégations des organisations syndicales représentatives au plan national, à une indemnisation de leurs membres à la charge du syndicat patronal.

L'indemnité est due dans la limite de 5 journées par an ; elle est versée selon les conditions fixées ci-après :

- si les nécessités du dialogue social de branche justifiaient d'organiser un nombre supérieur de réunions, le remboursement des frais de participation fera, le cas échéant, l'objet d'un accord spécifique du CAF ;
- chaque organisation syndicale est libre du choix de ses délégués et de leur nombre pour chaque réunion. Toutefois le paiement des indemnités est limité à quatre membres par délégation syndicale.

Les conditions de participation à la CPPNI et d'indemnisation en matière de salaire pendant le temps de participation, obéissent aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur ainsi qu'aux conventions collectives, accords d'entreprise et règlements intérieurs.

L'indemnisation comprend les éléments suivants :

- les frais de transport longue distance sont remboursés au tarif SNCF de 2^e classe y compris les suppléments éventuels. Ils sont dus aux participants désignés par les organisations syndicales relevant du présent accord dans les limites de quatre membres par délégation et cinq déplacements annuels ;
- les frais de taxi d'accès à la gare de départ ou de retour sont également pris en compte s'ils sont strictement nécessaires par exemple pour les destinations non desservies par transport en commun ;
- le remboursement des frais de transport par voiture personnelle reste réservé à des situations exceptionnelles en cas de défaut d'offre de transport en commun par exemple. Dans ce cas le taux de remboursement se réfère au barème kilométrique retenu par les services fiscaux ;
- les frais de transport en commun dans Paris ou Paris banlieue ne donnent pas lieu à remboursement ;
- les frais de repas sont rémunérés au taux de 30 €. Ce taux est réévalué chaque année comme le barème U des indemnités de grand déplacement en métropole ;
- une indemnité forfaitaire de nuitée pourra être versée à titre exceptionnel aux représentants syndicaux résidant en province et qui ne pourraient effectuer le trajet aller-retour entre le lieu de réunion et son domicile dans la journée. Le remboursement serait alors réalisé sur les frais réels et sur présentation des documents justificatifs dans la limite de l'indemnité URSSAF de grand déplacement incluant le logement et le petit-déjeuner pour une nuitée (référence 120 € au 1^{er} juillet 2016).

Les frais seront remboursés soit à l'issue de la réunion par chèque bancaire, soit par virement bancaire dans les 2 semaines de présentation des demandes de remboursement effectuées par les bénéficiaires, sur présentation des documents justificatifs pour les déplacements en taxi ou pour les abonnements TGV.

Les autres frais de participation sont remboursés sur présentation des documents justificatifs de déplacement ou par référence à la grille des tarifs publics en vigueur le jour de la réunion. Le CAF se réserve néanmoins la possibilité de vérifier pour des raisons comptables la réalité des frais engagés par les participants.

ANNEXE II

INDEMNITÉS ACCIDENT, MALADIE, MATERNITÉ

	SÉDENTAIRES cadres	SÉDENTAIRES ETAM	SÉDENTAIRES ouvriers	NAVIGANTS relève	NAVIGANTS classique	PASSAGERS
Indemnités accident, maladie, maternité	Après 1 an de présence dans l'entreprise : – 6 mois plein traitement, 6 mois demi-traitement.	En fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise : – 1 an : 1,5 mois plein traite- ment, 1,5 mois demi-traite- ment ; – 5 ans : 2,5 mois plein trai- tement, 2,5 mois demi-trai- tement ; – 10 ans : 3 mois plein trai- tement, 3 mois demi-trai- tement ; – 15 ans : 4 mois plein trai- tement, 4 mois demi-trai- tement ; – 20 ans : 5 mois plein trai- tement, 5 mois demi-trai- tement ; – 25 ans : 6 mois plein trai- tement, 6 mois demi-trai- tement.	En fonction du nombre d'années de présence dans l'entreprise : – 1 an : 1,5 mois plein traite- ment, 1,5 mois demi-traite- ment ; – 5 ans : 2,5 mois plein trai- tement, 2,5 mois demi-trai- tement ; – 10 ans : 3 mois plein trai- tement, 3 mois demi-trai- tement ; – 15 ans : 4 mois plein trai- tement, 4 mois demi-trai- tement ; – 20 ans : 5 mois plein trai- tement, 5 mois demi-trai- tement ; – 25 ans : 6 mois plein trai- tement, 6 mois demi-trai- tement.	art. 7 ANI 10/12/1977	art. 7 ANI 10/12/1977	Franchise de 10 jours (sauf accident du travail ou mala- die professionnelle). Montant de l'indemnité com- plémentaire versée pour assurer. De 1 à moins de 5 ans de présence : 90 % du traite- ment brut pendant 30 jours, 2/3 du traitement brut pen- dant 30 jours. Temps augmentés de 10 jours par période de 5 ans sans dépasser 90 jours.

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT DU 22 JANVIER 2019
RELATIF À LA PRIME EXCEPTIONNELLE DE 2018
ET À LA VALEUR DU POINT POUR 2019

NOR : ASET1950430M
IDCC : 1182

Entre :

FFPP,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FGT CFTC ;

FNCTT CFE-CGC ;

FEETS FO,

D'autre part,

Les organisations réunies en commission paritaire le 22 janvier 2019 à Paris, ont décidé ce qui suit sur la revalorisation de la valeur du point et l'amélioration du pouvoir d'achat de l'ensemble du personnel, relevant de la convention collective des ports de plaisance.

Article unique

Au titre de l'année 2018

Il est accordé une prime exceptionnelle de 300 € brut dans les conditions prévues par le décret du 26 décembre 2018 (n° 2018-1213) portant mesures d'urgence économiques et sociales.

Cette prime au prorata du temps de travail sera versée à l'ensemble des salariés ayant 3 mois d'ancienneté et présents dans l'entreprise, le 31 décembre 2018.

Elle devra être versée avant le 31 mars 2019.

Au titre de l'année 2019

Au 1^{er} janvier 2019, le montant de la valeur du point, soit 9,75 €, sera augmenté de 2 % et deviendra, 9,945 €.

Fait à Paris, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR 2019
(BOURGOGNE)
NOR : ASET1950421M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 704
	2	110	19 958

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	20 708
	2	140	23 010
III	1	150	24 515
	2	165	26 753
IV		180	28 923

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR 2019
(BOURGOGNE)
NOR : ASET1950422M
IDCC : 2614

Entre :
FRTTP Bourgogne-Franche-Comté,
D'une part, et
CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Bourgogne-Franche-Comté,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
A	19 704

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
B	20 353
C	22 514
D	24 594
E	26 767
F	29 668
G	32 934
H	33 697

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019
F	34 119
G	37 874
H	38 751

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR 2019
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1950425M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de Bourgogne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 8 janvier 2019 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1	(0-10 km)	1,74	2,42	11,80
2	(10-20 km)	3,32	4,84	
3	(20-30 km)	4,78	7,72	
4	(30-40 km)	6,29	9,68	
5	(40-50 km)	7,82	12,09	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR 2019
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1950423M
IDCC : 1702

Entre :
FRTP Bourgogne-Franche-Comté,
D'une part, et
CFTC ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Bourgogne-Franche-Comté,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 704
	2	110	20 127

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	20 954
	2	140	23 201
III	1	150	24 830
	2	165	26 851
IV		180	28 923

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR 2019
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1950424M
IDCC : 2614

Entre :
FRTTP Bourgogne-Franche-Comté,
D'une part, et
CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
CFDT Bourgogne-Franche-Comté,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
A	19 704

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019 (base 35 heures)
B	20 353
C	22 514
D	24 594
E	26 767
F	29 668
G	32 934
H	33 697

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE année 2019
F	34 119
G	37 874
H	38 751

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 8 JANVIER 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR 2019
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1950426M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Bourgogne-Franche-Comté,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 8 janvier 2019 comme suit.

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1	(0-10 km)	1,74	2,44	11,80
2	(10-20 km)	3,32	5,09	
3	(20-30 km)	4,78	8,85	
4	(30-40 km)	6,29	12,14	
5	(40-50 km)	7,82	14,91	
6	(50-70 km)	10,40	18,92	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005 T4

Convention collective nationale
IDCC : 3212. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'EMPLOI DURABLE ET AUX CONTRATS COURTS
NOR : ASET1950246M
IDCC : 2614, 3212

Entre :

FNTTP ;

CNATPP,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage et s'appuie sur le diagnostic annexé au présent accord, issu pour l'essentiel des données de l'Unédic complétées par des informations de la CNETP et d'enquêtes statistiques de la FNTTP quand l'Unédic n'avait pas certains chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les partenaires sociaux de la branche des travaux publics, révèle que :

- 82 % des contrats de travail dans les entreprises de travaux publics sont des contrats à durée indéterminée (CDI) en 2016 ;

- les recours aux contrats à durée déterminée (CDD) de 31 jours ou moins sont marginaux : 2 % de l'embauche en contrats courts pour 2016 ;
- les recours aux contrats de travail temporaire (CTT) ⁽¹⁾ de 31 jours ou moins sont en revanche importants. Il est enregistré 2,3 fois plus d'embauches en CTT de 31 jours ou moins que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Pour autant, le recours aux contrats de travail temporaire a pour effet de préserver l'emploi permanent et s'explique notamment par :
 - la saisonnalité de l'activité ;
 - l'absence de visibilité des entreprises sur le volume de leurs marchés du fait des contraintes budgétaires de la maîtrise d'ouvrage publique et d'une activité par nature cyclique.

Dans la mesure où le contrat de travail à durée indéterminée est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les partenaires sociaux sont attachés au respect par les entreprises du principe selon lequel un contrat à durée déterminée ou temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des entreprises.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'emploi direct des travailleurs en contrat de travail à durée indéterminée pour éviter les risques de dumping social et d'enfermement des salariés dans des situations de précarité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont la volonté de travailler, d'une part, sur des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et, d'autre part, de sécuriser les parcours professionnels dans la branche des travaux publics pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi, y compris des personnes éloignées du marché du travail.

À ce titre, les partenaires sociaux veillent à assurer la qualité des outils de formation initiale et continue de la profession. À l'heure où la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel renforce de manière significative le rôle des branches professionnelles dans la formation, la branche des travaux publics s'engage à mobiliser ses entreprises, son réseau et ses établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans l'emploi.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'une voie d'excellence et prennent des engagements en matière d'augmentation du nombre d'apprentis dans les années à venir.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent aussi leur attachement au dispositif de clauses d'insertion dans les marchés publics, qu'ils ont notamment exprimé dans une position commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses prennent en particulier en compte les efforts de long terme engagés par les entreprises à destination de personnes en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont un vecteur d'intégration sociale et d'insertion professionnelle, et peuvent constituer une réponse utile à la problématique de l'emploi durable.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015.

(1) Le terme de contrat de travail temporaire correspond à celui de contrat de mission, employé indifféremment dans le présent accord.

**MESURES PERMETTANT DE MODÉRER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS
ET D'ALLONGER LES DURÉES D'EMPLOI****Article 2***Modalités de calcul du délai de carence*

Pour réduire les délais d'attente entre les contrats courts et favoriser ainsi un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en mettant en place des règles incitatives pour les contrats de plus de 1 mois⁽²⁾.

Conformément aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, il ne peut être recouru à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est de plus de 1 mois, le délai de carence est égal à 20 % de cette durée, sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Le délai de carence est décompté en jours calendaires. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nombre entier, il convient de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la fraction est supérieure ou égale à 0,5⁽³⁾, et à l'entier immédiatement inférieur lorsque la fraction est inférieure à 0,5⁽⁴⁾. Dans l'hypothèse où le calcul du délai de carence conduirait à un résultat inférieur à 1 jour, un délai de 1 jour calendaire devra être respecté.

Article 3*Cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas*

Conformément aux articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du code du travail, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

(2) La durée de 1 mois est décomptée en mois calendaire. À titre d'exemple, un contrat qui débute le 1^{er} décembre a une durée de 1 mois lorsqu'il prend fin le 31 décembre. Il en est de même lorsque le contrat débute le 10 janvier et se termine le 9 février.

(3) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 33 jours calendaires, le délai de carence est égal à 6,6, arrondi à 7 jours calendaires.

(4) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 41 jours calendaires, le délai de carence est égal à 8,2, arrondi à 8 jours calendaires.

- assurer le remplacement de l’une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail ;
- au titre de l’article L. 1243-3 du code du travail, pour les contrats à durée déterminée⁽⁵⁾.

Le délai de carence n’est également pas applicable lorsque le salarié ou l’intérimaire est à l’initiative d’une rupture anticipée du contrat ou lorsqu’il refuse le renouvellement de son contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus en cas d’accroissement temporaire d’activité se succèdent, le délai de carence prévu à l’article 2 du présent accord ne s’applique pas dès lors que le premier contrat a une durée initiale de plus de 1 mois.

Article 4

Renouvellements du CDD et du contrat de mission

Conformément aux dispositions des articles L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du code du travail, à défaut de stipulation contraire dans une convention ou un accord de branche, le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Le renouvellement du contrat initial ne saurait être assimilé à une succession de contrats.

Par le présent accord, le nombre de renouvellements est porté à quatre lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de mission, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, est de plus de 1 mois.

Ces dispositions ne s’appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l’article L. 1242-3⁽⁶⁾ du code du travail ni au CDD à objet défini conclu en application de l’article L. 1242-2, 6°, du code du travail.

Le renouvellement ne pourra pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et correspondant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties rappellent qu’un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

TITRE II

MESURES RELATIVES À L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA GESTION DE L’EMPLOI

Article 5

Information sur les postes disponibles en CDI dans l’entreprise

Conformément aux articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du code du travail, l’employeur ou l’entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission la liste des postes en contrats à durée indéterminée à pourvoir dans l’entreprise, lorsqu’un tel dispositif d’information existe déjà pour les salariés bénéficiant d’un contrat à durée indéterminée.

(5) Il s’agit du CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l’employeur s’engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

(6) Voir note 5.

Article 6

Rappel sur l'existence de dispositifs d'aménagement de la durée du travail

Conscients du caractère cyclique de l'activité des entreprises de travaux publics, qui connaît d'importantes variations, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler qu'il existe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci peuvent être en particulier un moyen d'adapter la durée du travail des salariés permanents au carnet de commandes et limiter ainsi le recours à des contrats courts.

Article 7

Expérimentation du CDI intérimaire dans le secteur des travaux publics

Le secteur des travaux publics recourt de façon notable au travail temporaire.

Afin de favoriser l'emploi durable dans le secteur et pour tenir compte des besoins de la profession, les partenaires sociaux souhaitent s'engager à titre expérimental dans la promotion du CDI intérimaire, pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cette fin, une étude quantitative et qualitative du CDI intérimaire dans le secteur sera effectuée avec l'appui de la fédération Prism'emploi.

Les résultats obtenus feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux avant le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un objectif de progression, annuel ou pluriannuel, sera fixé par la branche. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une communication adaptée auprès des entreprises adhérentes.

Article 8

Abondement du compte personnel de formation

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés titulaires de contrats courts pour lesquels cet accès est rendu plus difficile en raison d'une alternance de courtes périodes d'emploi, un dispositif d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est mis en place en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

Ce dispositif est réservé aux salariés en contrat à durée déterminée dont la durée totale, prévue par le contrat, est égale à 1 mois ou moins, renouvellements compris.

Il n'est pas ouvert aux travailleurs temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices, dans la mesure où ces dernières ne sont pas en relation d'emploi direct avec ces salariés et ne sont pas en capacité de financer leur compte personnel de formation.

Le montant de l'abondement correspond au montant arrêté pour la conversion en euros de 1 heure de formation au CPF⁽⁷⁾. Il est dû à chaque salarié occupé par contrat à durée déterminée tel que défini au 2^e alinéa du présent article. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

L'abondement est versé par l'entreprise dans les conditions réglementaires à paraître. Il est dû autant de fois que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles au dispositif.

(7) À la date de conclusion de l'accord, le projet de décret prévoit que ce montant est fixé à 15 €.

TITRE III

MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES JEUNES ET LES POPULATIONS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Article 9

Mesures favorisant l'insertion professionnelle des jeunes

Au regard des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDD court en 2014 ont moins de 25 ans et 65 % ont un niveau inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), contre respectivement 29 % et 47 % au niveau national et interprofessionnel.

Conscients de la proportion importante des jeunes dans les embauches et des besoins des entreprises en main-d'œuvre formée et qualifiée, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des actions concrètes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la qualité de leurs formations afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Les partenaires sociaux des travaux publics entendent mobiliser leur réseau, les entreprises du secteur, et les établissements de formation de la profession pour former, qualifier et insérer durablement les jeunes. Pour ce faire, un contrat d'étude prospective dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé pour définir les besoins de la profession et adapter l'offre de formation en conséquence. Cette étude, achevée en janvier 2019, alimentera l'observatoire des métiers et les travaux de la CPNE TP.

La branche des travaux publics s'engage à augmenter les effectifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, pour passer de 8 000 à 12 000 apprentis.

Cette action visant à promouvoir les métiers des travaux publics et l'apprentissage est complétée par un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des élèves dans la profession des travaux publics, notamment en favorisant les visites d'entreprises et les interventions de professionnels dans les classes, et en augmentant le nombre de stages d'observation proposés aux élèves de 3^e (objectif de 16 000 collégiens durant l'année scolaire 2018-2019).

Article 10

Mesures en faveur des populations rencontrant des difficultés d'insertion

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, prévoit plusieurs dispositifs expérimentaux en faveur des travailleurs handicapés exclus du marché du travail et des populations rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi :

- du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 67) ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, les entreprises adaptées auront la possibilité de créer des entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'activité de ces entreprises agréées consistera à faciliter l'accès à l'emploi durable de ces travailleurs sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap, et à conclure avec eux des contrats de mission dont la durée peut être portée à 24 mois, renouvellement compris (art. 79) ;
- pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par un arrêté ministériel, les collectivités territoriales pourront mettre à disposition d'un employeur, à titre gratuit et pendant une durée maximale de 6 mois, une personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret, non paru à la date de conclusion du présent accord (art. 88).

Dans la mesure où le recours aux contrats de mission est important dans la profession et répond à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques du secteur d'activité, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir, par tout moyen, ces mesures expérimentales auprès des entreprises, afin d'améliorer la qualification et l'insertion professionnelles de ces travailleurs dans les travaux publics.

Ces mesures expérimentales pourraient être notamment mobilisées dans la mise en œuvre des clauses d'insertion prévues dans les marchés publics que les entreprises du secteur exécutent. À cet effet, les partenaires sociaux mèneront des actions de sensibilisation auprès des collectivités territoriales pour garantir un maximum d'effectivité au dispositif.

Enfin, afin de répondre aux difficultés rencontrées par de nombreux réfugiés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, une convention cadre relative à l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans le secteur des travaux publics a été conclue avec la ministre du travail le 6 février 2018, dans le cadre du programme national HOPE (hébergement orientation parcours vers l'emploi).

Des déclinaisons de ce programme via l'OPCA de la construction sont déployées dans plusieurs régions (Hauts-de-France, Grand Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les partenaires sociaux encouragent ces initiatives ou des actions similaires qui tendent à la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans la profession par les mécanismes de l'alternance entre l'entreprise et la formation.

La profession s'engage à promouvoir auprès des entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, le recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour les problématiques d'insertion des publics visés par le présent titre.

TITRE IV

MESURES AMÉLIORANT LE RECENSEMENT DES CONTRATS COURTS DANS NOTRE SECTEUR

Article 11

Suivi

Pour apprécier l'impact des mesures mises en œuvre par le présent accord, les partenaires sociaux élaboreront tous les 3 ans un bilan quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts dans la branche des travaux publics, sous réserve que les données soient disponibles.

Article 12

Pour une évolution des enquêtes statistiques

Lors de l'élaboration du diagnostic, les institutions fournissant les données statistiques au niveau national et interprofessionnel ont rencontré de nombreuses difficultés pour transmettre aux partenaires sociaux un bilan quantitatif et qualitatif fidèle à la situation des contrats courts dans notre profession.

Or l'efficacité des mesures de modération du recours aux contrats courts et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une analyse réaliste des contraintes de l'activité et des besoins des différents acteurs économiques.

C'est pourquoi, pour appréhender au mieux la problématique des contrats courts dans la branche des travaux publics, les partenaires sociaux souhaitent que soient affinées les données statistiques et les analyses produites par les organismes institutionnels en charge de ces études.

À titre d'exemple, certains contrats deviennent courts et sont comptabilisés alors qu'ils résultent :

- de refus de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat court ;
- de CDD ou de contrat de mission dont la période d'essai a été rompue.

Aussi, les partenaires sociaux réaliseront une lettre commune dans laquelle il sera proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre cet objectif. Dans les plus brefs délais, cette lettre sera portée par la partie la plus diligente auprès des acteurs institutionnels intéressés.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les règles applicables en matière de recours aux contrats courts et d'emploi durable dans le secteur des travaux publics.

Compte tenu du caractère nécessairement général de ces dispositions qui doivent, dans un souci d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 14

Dépôt

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 15

Extension. – Durée. – Entrée en vigueur

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 16

Révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord, ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, à condition d'être notifiées dans les formes prévues pour la dénonciation aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

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

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190130-000419

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
