

# 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° 2019/14 DU 20 AVRIL 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	75

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/14

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 122 du 16 janvier 2019 relatif au salaire horaire minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	4
<b>Cartonnage (industries) : avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord de méthode du 28 février 2017 portant révision de la convention collective.....</b>	7
<b>Casinos : avenant n° 21 du 24 janvier 2019 à l'accord du 23 décembre 1996 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	8
<b>Casinos : avenant n° 27 du 22 novembre 2018 portant modification de l'article 25.4 relatif aux congés pour événements familiaux .....</b>	11
<b>Casinos : avenant n° 28 du 23 novembre 2018 portant création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	14
<b>Casinos : avenant n° 30 du 24 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales mensuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	18
<b>Fleuristes et animaux familiers : accord du 15 janvier 2019 relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage .....</b>	23
<b>Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 8 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2019 .....</b>	26
<b>Métallurgie (Le Havre) : accord du 11 février 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier .....</b>	32
<b>Métallurgie (région parisienne [OETAM]) : avenant du 9 janvier 2019 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration pour l'année 2019.....</b>	40
<b>Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 9 janvier 2019 relatif aux barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et aux primes pour l'année 2019 .....</b>	43
<b>Mutualité : accord du 7 décembre 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap .....</b>	46
<b>Pompes funèbres : accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019.....</b>	49
<b>Sociétés financières : accord du 21 janvier 2019 relatif aux risques psychosociaux.....</b>	53
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 10 décembre 2018 relatif à la primauté des accords de branche.....</b>	59
<b>Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux : avenant du 1<sup>er</sup> février 2019 relatif à l'emploi saisonnier .....</b>	62

<b>Vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux</b> : avenant n° 21 du 8 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> février 2019.....	68
<b>Volailles (industries de la transformation)</b> : accord du 7 février 2019 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2019 .....	71

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

---

**AVENANT N° 122 DU 16 JANVIER 2019**  
**RELATIF AU SALAIRE HORAIRE MINIMUM AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**

NOR : ASET1950435M  
IDCC : 843

Entre :

CNBF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

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

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

– la valeur monétaire du point est fixée à 0,02 € ;

– la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,17 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,019636 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,35736 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

## **Article 2**

Il résulte des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

a) Pour le personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 10,27 € ;
- coefficient 160 : 10,37 € ;
- coefficient 170 : 10,57 € ;
- coefficient 175 : 10,67 € ;
- coefficient 185 : 10,99 € ;
- coefficient 190 : 11,09 € ;
- coefficient 195 : 11,19 € ;
- coefficient 240 : 12,07 €.

b) Pour le personnel de vente :

- coefficient 155 : 10,27 € ;
- coefficient 160 : 10,37 € ;
- coefficient 165 : 10,47 € ;
- coefficient 170 : 10,57 € ;
- coefficient 175 : 10,67 € ;
- coefficient 180 : 10,77 € ;
- coefficient 185 : 10,99 € ;
- coefficient 190 : 11,09 €.

c) Pour le personnel de services :

- coefficient 155 : 10,27 € ;
- coefficient 160 : 10,37 € ;
- coefficient 170 : 10,57 €.

## **Article 3**

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 33 831 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, d'une rémunération annuelle brute de 48 541 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

## **Article 4**

### *Durée et champ d'application*

Le présent avenant n° 122 a une durée indéterminée. Il est applicable par toutes les entreprises quel que soit leur effectif, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale.

## **Article 5**

### *Date d'effet et dépôt et extension*

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

AVENANT N° 1 DU 12 DÉCEMBRE 2018  
À L'ACCORD DE MÉTHODE DU 28 FÉVRIER 2017  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950448M  
IDCC : 489

Entre :

FFCP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche du cartonnage et des articles de papeterie ont ouvert la négociation sur la révision de la convention collective du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 étendue par arrêté du 2 août 1974 et ayant fait l'objet d'une première mise à jour par accord en date du 23 avril 2003, étendue à nouveau par arrêté du 11 mars 2004 par la conclusion d'un accord de méthode signé en date du 28 février 2017. Cet accord de méthode était conclu jusqu'au 31 décembre 2018.

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

L'accord de méthode en vue de la révision de la convention collective est prorogé pour une durée de 3 mois soit jusqu'au 31 mars 2019.

**Article 2**

Les autres dispositions de l'accord de méthode en vue de la révision de la convention collective restent inchangées.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

AVENANT N° 21 DU 24 JANVIER 2019  
À L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 1996  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1950440M  
IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCME,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

**Article 2**

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, selon l'annexe jointe.

Eu égard à la thématique et au principe d'égalité de traitement, aucune stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue.

**Article 3**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Article 4**

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

*(En euros.)*

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANTS	SALAIRE MINIMUM MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
Niveau 1	100	Chasseur – portier	1 529
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) – hôtesse – valet – bout de table	1 539
Niveau 2	110	Croupier de boule – changeur – cartier – secrétaire comptable ou aux entrées	1 549
	120	Croupier de boule 1 <sup>re</sup> catégorie – croupier 3 <sup>e</sup> catégorie	1 595
Niveau 3	130	Caissier – croupier 2 <sup>e</sup> catégorie	1 679
	140	Croupier 1 <sup>re</sup> catégorie	1 809
	150	Sous-chef de table	1 938
Niveau 4	160	Chef de table – chef de partie boule – chef caissier	2 067
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 196
Niveau 5	175	Chef de partie jeux	2 249
	180	Caissier principal	2 314
	190	Chef de partie principal	2 442
Niveau 6	200	Sous-directeur	2 571
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

AVENANT N° 27 DU 22 NOVEMBRE 2018  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 25.4  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1950445M

IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCSD CGT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Afin de tenir compte des évolutions législatives et d'améliorer les dispositions relatives aux congés pour événements familiaux et congés exceptionnels contenues dans l'article 25.4 de la convention collective nationale, les partenaires sociaux se sont entendus sur la rédaction du présent avenant.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est pas nécessaire d'inclure une stipulation spécifique.

## Article 2

### Objet

Le présent avenant abroge l'article 25.4 de la convention collective nationale et le remplace par l'article 3 ci-dessous.

## Article 3

### *Nouvelle rédaction de l'article 25.4 « Autres congés »*

« Congés pour événements familiaux et congés exceptionnels :

À l'occasion de certains événements, les salariés sans condition d'ancienneté, bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage et Pacs (pacte civil de solidarité) du salarié : 5 jours ouvrables ;
- mariage et Pacs d'un enfant : 3 jours ouvrables ;

(Pour ces deux événements, cités ci-dessus, une franchise de 365 jours à partir du premier acte sera appliquée) ;

- mariage ou Pacs d'une sœur ou d'un frère : 1 jour ouvrable (une fois par personne pour l'un des deux événements) ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables ;
- le salarié conjoint 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 d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale, selon les termes de l'article L. 1225-16 ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou titulaires d'un pacte civil de solidarité ou du concubin ou d'un enfant : 7 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent, d'une belle-fille ou d'un beau-fils : 2 jours ouvrables (Belle-fille ou beau-fils : enfant d'un des deux conjoints) ;
- décès d'un beau-parent, d'une sœur/demi-sœur ou d'un frère/demi-frère : 3 jours ouvrables (Demi-sœur et demi-frère : ayant un seul des deux parents en commun, mariés ou pacsés) ;
- déménagement, sous réserve d'une franchise de 5 ans : 1 jour ouvrable ;
- maladie d'un enfant : 3 jours par an ou 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans, ces jours étant indemnisés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- la journée défense et citoyenneté (JDC).

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel et de tout autre avantage lié au temps de présence.

En cas de survenance, en dehors de la France métropolitaine, d'un des événements listés ci-dessus, le congé lié à cet événement sera majoré de 1 jour ouvrable.

Les salariés travaillant dans les départements et régions d'outre-mer (DROM) bénéficieront de la même majoration que prévue ci-avant en cas de survenance d'un des événements listés ci-dessus intervenant en dehors du DROM.

Congés non rémunérés par l'employeur :

Il est rappelé que les salariés peuvent obtenir un congé non rémunéré dans les conditions prévues par les différents textes en vigueur.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant. »

#### **Article 4**

##### *Date d'effet. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

##### *Modalités de révision et de dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximum de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

#### **Article 6**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 22 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

AVENANT N° 28 DU 23 NOVEMBRE 2018  
PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE  
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1950446M  
IDCC : 2257

Entre :

CDF ;

SCMF ;

ACIE,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi dispose que chaque branche doit mettre en place, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou « CPPNI » par accord ou convention.

Dans le cadre des dispositions des articles 8, 9 et 10 *bis* de la convention collective nationale des casinos, la branche des casinos tient des réunions de commissions paritaires nationales.

Le présent avenant à la convention collective nationale des casinos a donc pour objet la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en lieu et place des commissions précitées.

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

### *Mise en place de la CPPNI*

Les signataires du présent avenant entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche casinos.

La CPPNI de la branche casinos vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission de négociations et à la commission nationale paritaire d'interprétation de la branche casinos prévues aux articles 8, 9 et 10 *bis* de la convention collective nationale des casinos.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace lesdits articles.

L'ensemble des instances paritaires de la branche demeure (CPNE, CPNST, etc.).

## **Article 2**

### *Missions de la CPPNI*

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

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

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

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des casinos dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations.

## **Article 3**

### *Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche casinos doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (travail à temps partiel, travail intermittent, etc.), au repos quotidien, aux jours fériés et autre congé et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse postale ou numérique de la CPPNI (cppni.casinos@gmail.com).

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

## **Article 4**

### *Modalités de fonctionnement de la CPPNI*

La CPPNI se tient au minimum six fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

Chaque réunion fait l'objet d'un compte rendu sous forme d'une synthèse.

## **Article 5**

### *Participation des organisations syndicales de salariés à la CPPNI*

#### **5.1. Composition**

La commission est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche, dans la limite de 5 participants dont 4 indemnisés.

#### **5.2. Conditions d'indemnisation**

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions déterminées par l'avenant n° 23 à la convention collective nationale des casinos.

#### **5.3. Autres moyens**

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 5 jours de mission par an propre au fonctionnement de la CPPNI. Ces jours sont considérés comme temps de travail effectif et donnent lieu à maintien de rémunération.

Chaque organisation syndicale représentative communique au secrétariat de la CPPNI un état récapitulatif annuel des jours utilisés.

Un an après la signature de l'accord, un bilan sera fait sur l'utilisation de ces jours afin de proposer, le cas échéant, une adaptation des moyens à la charge de travail.

## **Article 6**

### *Fonctionnement des commissions*

Le fonctionnement des différentes commissions est établi dans un règlement intérieur.

## **Article 7**

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

Le présent avenant prend effet à partir de la date de sa signature, la première réunion de la CPPNI se tiendra le 13 décembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8**

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des casinos.

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

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 9**

### *Dénonciation, révision*

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

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

Fait à Paris, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2257. – CASINOS**

---

AVENANT N° 30 DU 24 JANVIER 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES MENSUELLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1950441M

IDCC : 2257

---

Entre :

CDF ;

SCMF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

**Article 2**

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon les annexes I et II jointes.

Eu égard à la thématique et au principe d'égalité de traitement, aucune stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue.

**Article 3**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Article 4**

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

*(En euros.)*

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANTS	SALAIRE MINIMA MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
Niveau 1	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide-accessoiriste	1 529
	105	Machines à sous : hôte-hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 539
Niveau 2	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide comptable, assistant contrôleur Technique : ouvrier, agent technique Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste – caissier	1 549
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 559
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 595
Niveau 3	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (eff. < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 679
	135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5)	1 744
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 809

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANTS	SALAIRE MINIMA MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
Niveau 4	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5) – chef d'équipe vidéo, Responsable maintenance	2 002
Niveau 5	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 249
Niveau 6	205	Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous-directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable administratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, responsable du personnel Technique : directeur technique débutant Spectacle : directeur artistique	2 635
Niveau 7	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, directeur administratif et financier Technique : directeur technique	2 956
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			

## ANNEXE II

### Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration - hôtellerie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANTS	SALAIRE MINIMA MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
Niveau 1	100	Plongeur, officier, magasinier, commis de rang, de bar, de cuisine (débutants), serveur/employé de bar, femme de ménage, femme, valet de chambre, employé de hall	1 529
	105	Caissier restaurant, commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés), caviste, économe débutant, réceptionniste	1 539
Niveau 2	110	1 demi chef de rang, 1 demi chef de partie cuisine confirmé, écailler, économe	1 549
	115	Chef de partie (débutant)	1 559
	120	Chef de rang confirmé, barman confirmé	1 595
Niveau 3	130	Chef de partie confirmé, contrôleur restauration, pâtissier, sommelier, gouvernante, concierge	1 679
	140	Maître d'hôtel, sous-chef de cuisine, responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10), chef pâtissier (eff. < 10)	1 809
Niveau 4	155	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. < 10), chef de cuisine (eff. < 10), chef pâtissier (eff. > 10), chef de réception	2 002
Niveau 5	175	1 <sup>er</sup> maître d'hôtel (eff. > 10), chef de cuisine (eff. > 10) responsable banquets	2 249
Niveau 6	205	Responsable restauration, directeur de l'hébergement	2 635
Niveau 7	230	Directeur de la restauration, directeur d'exploitation	2 956
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin.			

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

ACCORD DU 15 JANVIER 2019  
RELATIF AU NIVEAU DE PRISE EN CHARGE DES DIPLÔMES  
ET CERTIFICATIONS PRÉPARÉS EN APPRENTISSAGE

NOR : ASET1950454M  
IDCC : 1978

---

Entre :

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

FCDS CGT ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, qui confie aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage via les opérateurs de compétences à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le soin de déterminer un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre pour le 1<sup>er</sup> février 2019 ;

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, se sont réunis en commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) les 9 et 14 janvier 2019, afin de déterminer ce niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre et reconnus par la grille de classification des emplois de la branche.

Faisant suite au relevé de décision de la CPNEFP en date du 14 janvier 2019, les membres de la commission paritaire se sont réunis afin de négocier et conclure le présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## Article 2

### *Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage et reconnus par la branche*

Les montants annuels par apprenti(e) définis dans le tableau ci-dessous sont forfaitaires et fixés pour une durée de 2 ans, conformément à la durée minimale prévue dans le décret n° 234/2018 du 28 décembre 2018, en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

DIPLÔME OU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE	COÛT CONTRAT
CAP fleuristes	8 804 €
BP fleuristes	6 980 €
BM fleuristes	8 661 €
BTM fleuristes	7 514 €
Bac pro TCVA (technicien conseil vente en animalerie)	10 186 €
BTSA technico-commercial animalerie	8 861 €
CTM toiletteur canin et félin	5 976 €
BP option éducateur canin	9 453 €
Bac pro CGESCF (conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin)	11 701 €
BPA travaux de l'élevage canin	7 510 €

## Article 3

### *Niveau de prise en charge des autres diplômes et certifications préparés en apprentissage non reconnu par la branche*

Concernant le CTC (certificat de toiletteur canin - FFATA), qui ne fait pas partie des certifications préparées en apprentissage reconnues par la branche et intégrées dans la grille de classification des emplois et des salaires de la branche, les dispositions suivantes ont été définies :

DIPLÔME OU TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE	COÛT CONTRAT PAR AN
CTC (certificat de toiletteur canin - FFATA)	1 000 €

## Article 4

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

Il est ici expressément précisé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés ;

– et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4- source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord.

### **Article 5**

*Durée du présent accord. – Révision et dénonciation. – Extension et formalités. –  
Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la branche.

Il entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2019.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3025

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 650. – INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE**

**ACCORD DU 8 JANVIER 2019**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX GARANTIS POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1950444M  
IDCC : 650

Entre :

UIMM,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2019, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2018. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

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

*Champ d'application*

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

## Article 2

### *Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2019*

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2019.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

#### I. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	22 439 €
76	25 079 €
80	26 399 €
84	27 719 €
86	28 379 €
92	30 359 €
100	32 999 €
108	35 639 €
114	37 619 €
120	39 599 €
125	41 249 €
130	42 899 €
135	44 549 €
180	59 398 €
240	79 198 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires

dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## II. – Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	19 512 €
76	21 808 €
80	22 956 €
84	24 104 €
86	24 678 €
92	26 399 €
100	28 695 €
108	30 990 €
114	32 712 €
120	34 434 €
125	35 868 €
130	37 303 €
135	38 738 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

## III. – Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	25 366 €
76	28 350 €
80	29 843 €
84	31 335 €
86	32 081 €
92	34 319 €
100	37 303 €
108	40 287 €
114	42 526 €
120	44 764 €

125	46 629 €
130	48 494 €
135	50 359 €
180	59 398 €
240	79 198 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### IV. – Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	29 843 €
84	31 335 €
86	32 081 €
92	34 319 €
100	37 303 €
108	40 287 €
114	42 526 €
120	44 764 €
125	46 629 €
130	48 494 €
135	50 359 €
180	59 398 €
240	79 198 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### V. – Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2019, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	44 549 €
84	44 549 €
86	44 549 €
92	44 549 €
100	44 549 €
108	44 549 €
114	44 549 €
120	44 764 €
125	46 629 €
130	48 494 €
135	50 359 €
180	59 398 €
240	79 198 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### Article 3

#### *Application des barèmes*

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

#### **Article 4**

##### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

#### **Article 5**

##### *Suivi*

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

#### **Article 6**

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

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

#### **Article 7**

##### *Force normative*

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 8**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**(Le Havre)**  
**(26 juin 1978)**  
(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,**  
**AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX INDEMNITÉS DE PANIER**

NOR : ASET1950443M  
IDCC : 979

---

Entre :  
UIMM Le Havre,  
D'une part, et  
FO ;  
CFDT métallurgie Le Havre ;  
CFE-CGC Haute-Normandie,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans l'arrondissement du Havre, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser raisonnablement les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2019.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

## Article 2

### *Rémunérations annuelles garanties*

À partir de l'année 2019, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	18 676
	2	145	18 730
	3	155	18 750
II	1	170	18 772
	2	180	18 826
	3	190	19 179
III	1	215	20 355
	2	225	20 994
	3	240	22 227
IV	1	255	23 414
	2	270	24 561
	3	285	26 013
V	1	305	27 458
	2	335	30 127
	3	365	32 622
		395	35 337

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

## Article 3

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,52 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Indemnité de panier de nuit et de panier de jour*

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 5,50 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 2,00 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 2,00 € ;
- de nuit : 5,50 €. »

#### **Article 5**

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

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre ont un effectif inférieur à 50 salariés.

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

#### **Article 6**

##### *Suivi*

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles. Dans ces circonstances les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

#### **Article 7**

##### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, sous réserves de respecter un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 8**

##### *Révision*

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

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

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du code du travail.

## **Article 9**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait au Havre, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019

Base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,52 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	772,80	23,18	30,91	38,64	46,37	54,10	61,82	69,55	77,28	85,01	92,74	100,46	108,19	115,92
	2	145	800,40	24,01	32,02	40,02	48,02	56,03	64,03	72,04	80,04	88,04	96,05	104,05	112,06	120,06
	3	155	855,60	25,67	34,22	42,78	51,34	59,89	68,45	77,00	85,56	94,12	102,67	111,23	119,78	128,34
II	1	170	938,40	28,15	37,54	46,92	56,30	65,69	75,07	84,46	93,84	103,22	112,61	121,99	131,38	140,76
	2	180	993,60	29,81	39,74	49,68	59,62	69,55	79,49	89,42	99,36	109,30	119,23	129,17	139,10	149,04
	3	190	1 048,80	31,46	41,95	52,44	62,93	73,42	83,90	94,39	104,88	115,37	125,86	136,34	146,83	157,32
III	1	215	1 186,80	35,60	47,47	59,34	71,21	83,08	94,94	106,81	118,68	130,55	142,42	154,28	166,15	178,02
	2	225	1 242,00	37,26	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
	3	240	1 324,80	39,74	52,99	66,24	79,49	92,74	105,98	119,23	132,48	145,73	158,98	172,22	185,47	198,72
IV	1	255	1 407,60	42,23	56,30	70,38	84,46	98,53	112,61	126,68	140,76	154,84	168,91	182,99	197,06	211,14
	2	270	1 490,40	44,71	59,62	74,52	89,42	104,33	119,23	134,14	149,04	163,94	178,85	193,75	208,66	223,56
	3	285	1 573,20	47,20	62,93	78,66	94,39	110,12	125,86	141,59	157,32	173,05	188,78	204,52	220,25	235,98

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 683,60	50,51	67,34	84,18	101,02	117,85	134,69	151,52	168,36	185,20	202,03	218,87	235,70	252,54
	2	335	1 849,20	55,48	73,97	92,46	110,95	129,44	147,94	166,43	184,92	203,41	221,90	240,40	258,89	277,38
	3	365	2 014,80	60,44	80,59	100,74	120,89	141,04	161,18	181,33	201,48	221,63	241,78	261,92	282,07	302,22
	3	395	2 180,40	65,41	87,22	109,02	130,82	152,63	174,43	196,24	218,04	239,84	261,65	283,45	305,26	327,06

À titre informatif.

*Ouvriers (y compris majoration de 5 %)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	811,44	24,34	32,46	40,57	48,69	56,80	64,92	73,03	81,14	89,26	97,37	105,49	113,60	121,72
	2	145	840,42	25,21	33,62	42,02	50,43	58,83	67,23	75,64	84,04	92,45	100,85	109,25	117,66	126,06
	3	155	898,38	26,95	35,94	44,92	53,90	62,89	71,87	80,85	89,84	98,82	107,81	116,79	125,77	134,76
II	1	170	985,32	29,56	39,41	49,27	59,12	68,97	78,83	88,68	98,53	108,39	118,24	128,09	137,94	147,80
	3	190	1 101,24	33,04	44,05	55,06	66,07	77,09	88,10	99,11	110,12	121,14	132,15	143,16	154,17	165,19
III	1	215	1 246,14	37,38	49,85	62,31	74,77	87,23	99,69	112,15	124,61	137,08	149,54	162,00	174,46	186,92
	3	240	1 391,04	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,84	194,75	208,66
IV	1	255	1 477,98	44,34	59,12	73,90	88,68	103,46	118,24	133,02	147,80	162,58	177,36	192,14	206,92	221,70
	2	270	1 564,92	46,95	62,60	78,25	93,90	109,54	125,19	140,84	156,49	172,14	187,79	203,44	219,09	234,74
	3	285	1 651,86	49,56	66,07	82,59	99,11	115,63	132,15	148,67	165,19	181,70	198,22	214,74	231,26	247,78

*Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 269,88	38,10	50,80	63,49	76,19	88,89	101,59	114,29	126,99	139,69	152,39	165,08	177,78	190,48
	3	240	1 417,54	42,53	56,70	70,88	85,05	99,23	113,40	127,58	141,75	155,93	170,10	184,28	198,46	212,63
IV	1	255	1 506,13	45,18	60,25	75,31	90,37	105,43	120,49	135,55	150,61	165,67	180,74	195,80	210,86	225,92
	3	285	1 683,32	50,50	67,33	84,17	101,00	117,83	134,67	151,50	168,33	185,17	202,00	218,83	235,67	252,50

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 801,45	54,04	72,06	90,07	108,09	126,10	144,12	162,13	180,15	198,16	216,17	234,19	252,20	270,22
	2	335	1 978,64	59,36	79,15	98,93	118,72	138,51	158,29	178,08	197,86	217,65	237,44	257,22	277,01	296,80
	3	365	2 155,84	64,68	86,23	107,79	129,35	150,91	172,47	194,03	215,58	237,14	258,70	280,26	301,82	323,38
	3	395	2 333,03	69,99	93,32	116,65	139,98	163,31	186,64	209,97	233,30	256,63	279,96	303,29	326,62	349,95

À titre informatif:

Brochure n° 3126

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 54. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(OETAM)**  
**(Région parisienne)**

**AVENANT DU 9 JANVIER 2019**  
**RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS ET AUX INDEMNITÉS DE RESTAURATION**  
**POUR L'ANNÉE 2019**  
NOR : ASET1950433M  
IDCC : 54

Entre :

GIM région parisienne,

D'une part, et

CFTC métallurgie Île-de-France ;

FO métallurgie région parisienne ;

SMIDEF Île-de-France CFE-CGC ;

UPSM CFDT ;

USTM CGT Île-de-France ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans un contexte de continuité de convergence des barèmes des taux annuels garantis région parisienne et Seine-et-Marne, les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les barèmes pour l'année 2019. Ils intègrent les échanges et les dispositions convenues lors de l'examen de la clause de revoyure de 2018.

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

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2019 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2019.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2019, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

## **Article 2**

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

## **Article 3**

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,019 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, reste fixé à 4,99077 €.

## **Article 5**

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

## **Article 6**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

## **Article 7**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème de taux garantis annuels applicables en région parisienne pour l'année 2019

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

		ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf agent de maîtrise d'atelier)		OUVRIER	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier	
Niveau I	140	18 531			18 531		
	145	18 729			18 873		
	155	18 927			19 113		
Niveau II	170	18 946			19 125		
	180	18 975					
	190	19 081			19 264		
Niveau III	215	19 484			20 437		20 827
	225	20 361					
	240	21 673	AM1	19 484	22 555	AM2	23 054
Niveau IV	255	22 396	AM3	22 396	23 446	AM3	24 015
	270	23 649			24 830		
	285	25 042	AM4	25 042	26 217	AM4	26 926
Niveau V	305	26 538	AM5	26 538		AM5	28 303
	335	29 137	AM6	29 137		AM6	31 698
	365	31 566	AM7	31 566		AM7	33 826
	395	34 193	AM7	34 193		AM7	36 558

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,**  
**CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Seine-et-Marne)**  
**(30 novembre 1976)**  
(Étendue par arrêté du 28 février 1980,  
*Journal officiel* du 11 avril 1980)

---

**AVENANT DU 9 JANVIER 2019**  
**RELATIF AUX BARÈMES DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)**  
**ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1950434M  
IDCC : 911

Entre :

UIMM Seine-et-Marne,

D'une part, et

SMIDEF Île-de-France CFE-CGC ;

STM77 CFDT ;

USTM CGT Seine-et-Marne ;

USM FO Seine-et-Marne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans un contexte de continuité de convergence des barèmes des taux annuels garantis région parisienne et Seine-et-Marne, les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les barèmes pour l'année 2019. Ils intègrent les échanges et les dispositions convenues lors de l'examen de la clause de revoyure de 2018.

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

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2019 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2019.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux effectifs garantis annuels.

Tous les taux effectifs garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2019, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

## **Article 2**

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

## **Article 3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,60 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,936 €.

## **Article 5**

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

## **Article 6**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

## **Article 7**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème de taux garantis annuels applicables en Seine-et-Marne pour l'année 2019

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

			ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf agent de maîtrise d'atelier)		OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER	
Niveau I	140	échelon 1	18 531			O1	18 531		
	145	échelon 2	18 729			O2	18 873		
	155	échelon 3	18 927			O3	19 310		
Niveau II	170	échelon 1	18 985			P1	19 380		
	180	échelon 2	19 237			P2	20 166		
	190	échelon 3	19 455						
Niveau III	215	échelon 1	19 901	AM1	19 901	P3	20 819	AM1	21 204
	225	échelon 2	20 931						
	240	échelon 3	21 936	AM2	21 936	TA1	23 002	AM2	23 337
Niveau IV	255	échelon 1	22 626	AM3	22 626	TA2	23 656	AM3	24 015
	270	échelon 2	23 912			TA3	25 076		
	285	échelon 3	25 276	AM4	25 276	TA4	26 502	AM4	26 926
Niveau V	305	échelon 1	26 630	AM5	26 630			AM5	28 303
	335	échelon 2	29 198	AM6	29 198			AM6	32 155
	365	échelon 3	31 694	AM7	31 694			AM7	33 826
	395	échelon 3	34 330	AM7	34 330			AM7	36 558

Brochure n° 3300

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2128. – MUTUALITÉ**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
NOR : ASET1950449M  
IDCC : 2128

Entre :  
ANEM,  
D'une part, et  
CGT ;  
CFDT ;  
FO ;  
CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'articulation des accords de branche et d'entreprise a été redéfinie en trois blocs. Le premier correspond à celui où l'accord de branche prime de manière impérative, le deuxième celui où il prime s'il le prévoit expressément, le troisième celui où prime l'accord d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, le deuxième bloc est composé des matières pour lesquelles la convention ou l'accord de branche peut expressément stipuler que les accords d'entreprise conclus postérieurement ne peuvent comporter des stipulations différentes, sauf à ce qu'elles assurent des « garanties au moins équivalentes » pour les salariés.

Les matières concernées sont les suivantes :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité estiment qu'il est primordial d'assurer à tous les salariés de la branche mutualité un socle commun de garanties minimales.

Au regard de cet impératif, il est convenu de la nécessité de rendre impératives, dans le cadre du bloc 2, les dispositions prévues par l'accord de branche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 20 mai 2016 en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et celles prévues par l'avenant droit syndical du 21 septembre 2016 en matière de valorisation du parcours syndical.

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

#### *Impérativité des dispositions relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés*

Les partenaires sociaux de la branche mutualité ont conclu un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap le 20 mai 2016, étendu par arrêté du 10 novembre 2016 (*Journal officiel* du 17 novembre 2016).

Cet accord prévoit des dispositions relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés aux articles 5, 6 et 7.

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, ces dernières sont rendues impératives par le présent accord.

Aussi, tant que les dispositions susmentionnées demeureront en vigueur et inchangées, elles s'imposeront aux organismes mutualistes appliquant la convention collective de la mutualité.

### **Article 2**

#### *Impérativité des dispositions relatives à la valorisation du parcours syndical*

Les partenaires sociaux de la branche mutualité ont conclu un avenant n° 20 relatif au droit syndical le 21 septembre 2016 étendu par arrêté du 21 mars 2017 (*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> avril 2017).

Cet accord modifie les dispositions du chapitre II et de l'annexe VI de la convention collective de la mutualité relatives au droit syndical et prévoit notamment des dispositions portant sur la valorisation du parcours syndical à l'article 2.6 et à l'annexe VI.

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, ces dernières sont rendues impératives par le présent accord.

Aussi, tant que les dispositions susmentionnées demeureront en vigueur et inchangées, elles s'imposeront aux organismes mutualistes appliquant la convention collective de la mutualité.

### **Article 3**

#### *Dispositions diverses*

#### **Article 3.1**

##### *Organismes mutualistes de moins de 50 salariés*

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés.

En effet, l'objet du présent accord est d'assurer à tous les salariés de la branche mutualité un socle commun de garanties minimales.

Ce principe s'entend sans préjudice des dispositions de l'article 2.4 de la convention collective de la mutualité qui n'est pas modifié par le présent accord.

#### **Article 3.2**

##### *Suivi de l'accord*

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

### **Article 3.3**

#### *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir avant 1<sup>er</sup> janvier 2022, afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord.

### **Article 4**

#### *Durée. – Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au jour de sa signature.

### **Article 5**

#### *Révision. – Dénonciation*

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

#### **Article 5.1**

##### *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

#### **Article 5.2**

##### *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt. – Extension*

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950442M  
IDCC : 759

Entre :

FFPE,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 20 décembre 2018, le 8 janvier 2019 et le 8 février 2019 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

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

*Champ d'application*

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC n° 759.

## Article 2

### *Revalorisation. – Barème national des salaires*

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

## Article 3

### *Salaires minima conventionnels et Smic*

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-11, L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-3 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;
- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle ou trimestrielle et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison :

- les primes de fin d'année
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;

- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d’outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...);
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d’ancienneté et d’assiduité ;
- les primes liées à la situation géographique, ou à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...);
- les primes collectives liées à la production globale de l’entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- les primes de transport ;
- la participation et l’intéressement collectif.

#### **Article 4**

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

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l’accord du 25 septembre 2008 sur l’égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d’éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s’appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu’aux hommes.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974, IDCC n° 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2019

#### *Ouvriers et employés*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
I		1 530	1 573	1 592	1 631	1 679	1 721	1 773
II	1	1 545	1 589	1 607	1 651	1 702	1 745	1 796
	2	1 553	1 597	1 615	1 673	1 724	1 768	1 821
III	1	1 568	1 613	1 631	1 690	1 742	1 785	1 839
	2	1 576	1 621	1 640	1 699	1 751	1 794	1 849

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
IV	1	1 661	1 684	1 708	1 759	1 821	1 866	1 922
	2	1 716	1 740	1 764	1 817	1 880	1 927	1 985

#### *Cadres*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI			
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS
V	1	2 100	2 132
	2	2 250	2 284
VI	1	2 500	2 538
	2	2 960	3 005
VII		3 672	3 727

Brochure n° 3059

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES**

ACCORD DU 21 JANVIER 2019  
RELATIF AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1950452M  
IDCC : 478

Entre :

ASE,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banques et assurances ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

Conformément à la législation en vigueur, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) ».

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, transposant en droit français l'accord européen du 8 octobre 2004, définit le stress de la façon suivante :

« Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »

En outre, selon l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010, « (...) le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques et sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, etc. »

L'incivilité peut se définir comme l'absence de respect d'autrui entraînant un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé morale ou physique des personnes.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social a inséré à l'article L. 1142-2-1 du code du travail une protection des salariés contre les agissements sexistes définis comme étant ceux liés au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. La loi travail du 8 août 2016 assortit ce principe général d'une obligation de prévention pesant sur l'employeur.

Conscientes de ces phénomènes et de leur impact sur l'entreprise et les salariés, les parties signataires entendent manifester, par le présent accord, leur volonté de sensibiliser les employeurs, les salariés et leurs représentants aux risques psychosociaux, et de préserver la santé des salariés en fournissant aux entreprises de la branche un cadre général et des dispositifs leur permettant de s'inscrire dans une démarche d'identification, de prévention et de lutte contre de tels risques.

Conscientes aussi des difficultés économiques, des contraintes juridiques, des changements d'organisation, voire des restructurations auxquels elles peuvent être soumises, qui sont tous potentiellement générateurs de risques psychosociaux, les entreprises s'engagent à mettre tout en œuvre pour limiter les impacts de ces événements, notamment par la promotion de méthodes de prévention, l'accompagnement des changements collectifs et individuels et l'identification des domaines et populations particulièrement exposés.

Les parties signataires s'accordent à cette fin sur la nécessité de définir et de mettre en œuvre, de façon adaptée, pour chaque entreprise de la branche, compte tenu d'une grande disparité, tant en termes d'effectifs salariés que d'activité, des mesures propres à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés, en veillant à leur environnement physique et psychologique au travail. À cette démarche globale pourront être associés les acteurs susceptibles de contribuer à la santé et à la sécurité au travail, tels notamment les professionnels de santé.

Dans cette optique, le présent accord a pour objet de proposer aux entreprises de la branche un cadre général conçu pour détecter, prévenir et gérer les risques psychosociaux au travail.

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

Au livre I<sup>er</sup> (dispositions applicables à tout le personnel), titre I<sup>er</sup> (dispositions générales) de la convention collective des sociétés financières, après le chapitre II *ter* relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il est créé le chapitre II *quater*, ainsi rédigé :

### « CHAPITRE II QUATER

#### DÉTECTION, PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL

##### Article 6 *terdecies*

##### *Détection des risques psychosociaux*

Les risques psychosociaux au travail recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui peuvent avoir de ce fait des effets négatifs sur le bon fonctionnement des entreprises et sur la vie des salariés. Il s'agit notamment du stress, du harcèlement moral et sexuel, de la violence et de la souffrance au travail, de l'épuisement professionnel, des incivilités et des agressions physiques et verbales.

#### 1. Identification des facteurs de risques

Certaines situations de travail sont susceptibles, plus que d'autres, de générer des tensions ou des troubles révélant l'existence sous-jacente de risques psychosociaux. Ces facteurs de risques peuvent être de trois natures :

- un facteur de risque de nature organisationnelle : à titre d'exemple, charge de travail, objectifs, gestion du temps... ;
- un facteur de risque de nature environnementale : à titre d'exemple, changements et réorganisations au sein des entreprises en mutation (plans sociaux, restructuration...), changements des méthodes et d'introduction ou de développement de nouvelles technologies, changements liés à l'adaptation aux évolutions réglementaires... ;
- un facteur de risque de nature relationnelle : à titre d'exemple, relations entre les salariés quel que soit leur lien ou leur rapport hiérarchique et relations entre les salariés et les tiers.

Une attention toute particulière sera portée aux conditions de travail dans lesquelles s'exercent certaines activités spécifiques (personnel en relation directe avec la clientèle dont les salariés itinérants...).

#### 2. Outils et indicateurs

##### État des lieux au niveau de l'entreprise

Afin d'identifier les facteurs de risques psychosociaux, d'en déceler la présence, d'évaluer leur dimension individuelle et collective, ainsi que leurs impacts, et de mesurer les niveaux d'exposition, les employeurs devront, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur du présent accord, disposer d'un état des lieux, au travers de l'analyse des situations existantes au sein de celles-ci. La réalisation de cet état des lieux sera renseignée à l'occasion de la collecte sur les données sociales.

Pour l'établissement de cet état des lieux, les employeurs utiliseront les données factuelles disponibles relatives au fonctionnement de l'entreprise et à la santé des salariés, en ayant recours à des indicateurs permettant d'identifier la présence de risques psychosociaux. À titre d'exemple, les employeurs pourront se référer aux indicateurs proposés par l'institut national de recherche et de sécurité (INRS), dont la liste figure sur un document disponible en téléchargement sur le site de l'ASF <sup>(1)</sup>.

---

(1) asf-france.com

Pour déceler la présence de risques psychosociaux, les employeurs pourront s'appuyer sur des données figurant dans des documents déjà disponibles dans l'entreprise lorsque l'effectif de celle-ci en impose la tenue : bilan social, document unique d'évaluation des risques professionnels, comptes rendus des séances et rapport annuel d'activité des institutions représentatives du personnel (comptes rendus de travaux, conclusions d'enquêtes...).

Le rapport du médecin du travail, les entretiens annuels réalisés avec les salariés, le niveau d'absentéisme, le taux de rotation des effectifs constituent des sources d'information et de réflexion particulièrement utiles auxquelles les entreprises pourront se référer.

Les employeurs auront la faculté de mettre en œuvre des questionnaires anonymes remplis par les salariés volontaires lors des visites médicales périodiques.

De façon générale, il conviendra de choisir les indicateurs les mieux adaptés aux spécificités de l'entreprise. L'utilisation optimale des indicateurs retenus sera facilitée par l'élaboration de tableaux de bord permettant le suivi de ces indicateurs sur le long terme.

En toute hypothèse, les employeurs détermineront les modalités d'établissement de cet état des lieux, en les adaptant à la situation de l'entreprise, en ayant consulté les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, tout autre acteur susceptible de contribuer à la santé et à la sécurité des salariés.

Après avoir procédé à l'évaluation des risques psychosociaux, ceux-ci seront inscrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

#### Suivi au niveau de la branche

Un état des lieux de la situation dans la branche sera dressé dans les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la base d'une enquête effectuée par l'ASF. Une synthèse des résultats de cette enquête, publiée dans le cadre du document "Données sociales", permettra aux employeurs d'identifier les éventuels risques psychosociaux, d'en préciser la nature et de tenter de les quantifier. Une telle synthèse constituera un outil utile de comparaison pour les entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et de gestion de ces risques.

#### Article 6 *quaterdecies*

##### *Démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux*

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels, défini par les dispositions législatives en vigueur, dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

La démarche de prévention consiste à anticiper les situations de risques psychosociaux. Dans cette optique, les employeurs évaluent l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés et déterminent les mesures adaptées pour assurer leur sécurité et préserver leur santé physique et mentale.

Plusieurs acteurs interviennent conjointement dans le déroulement de ce processus qui suppose des moyens d'action adaptés.

#### 1. Différents acteurs

##### Direction de l'entreprise

Conformément à la législation en vigueur, "l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)".

Il appartient à la direction de chaque entreprise de mettre en œuvre la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, d'engager la réflexion avec les différents acteurs, de définir, dans toute la mesure du possible, les mesures nécessaires et d'en assurer le suivi.

## Personnel et ses représentants

Dans tous les cas, les salariés jouent un rôle important dans la mise en place des mesures de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ce rôle, fondé sur le volontariat, s'exerce notamment en répondant aux enquêtes ou questionnaires anonymes à l'initiative de l'employeur et en informant la direction de l'entreprise de situations estimées comme étant sources potentielles de risques. Le temps passé par les salariés pour répondre aux enquêtes et aux questionnaires anonymes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le rôle des représentants du personnel, lorsqu'ils existent, est essentiel.

## Médecine du travail

Lié par le secret médical et acteur incontournable de toutes les questions relatives à la santé des salariés, la médecine du travail prend une part active à la lutte contre les risques psychosociaux, notamment en contribuant à l'identification de situations de stress au travail.

Et le cas échéant, tout organisme extérieur lié à la santé (ANACT...).

## 2. Moyens d'action : le plan d'action

### Principes généraux

Lorsque, à partir des résultats de l'état des lieux établi dans les conditions prévues au paragraphe 2 de l'article 6 *terdecies* ci-dessus de la présente convention, des situations à risque seront identifiées, des mesures seront définies et des priorités fixées dans un délai maximum de 1 an. L'ensemble sera formalisé dans un plan d'action visant à prévenir les risques psychosociaux et, à défaut, les réduire voire les supprimer.

C'est à l'employeur qu'il revient de déterminer les mesures adéquates, techniques, organisationnelles et humaines, qui devront tenir compte à la fois de l'environnement et de l'individu, et devront intégrer des actions de prévention et des actions correctives. Les représentants du personnel ou à défaut les salariés, lorsqu'il n'existe pas de représentation du personnel, seront consultés sur le plan d'action défini.

Celui-ci peut être envisagé à court terme ou à moyen et long terme. En toute hypothèse, il devra faire l'objet d'un suivi par la direction de l'entreprise et les représentants du personnel ou à défaut les salariés, ainsi que, le cas échéant, le médecin du travail et l'assistante sociale afin d'évaluer leurs effets.

### Cas particuliers de l'état de stress et du harcèlement au travail

S'agissant plus particulièrement de l'état de stress, les employeurs doivent s'assurer qu'ils disposent d'un ensemble de mesures propres à permettre, au stade de la prévention, d'anticiper l'apparition des contraintes (procédure d'alerte, possibilité de s'exprimer sans crainte, sans jugement) et, dans l'hypothèse où la survenance de l'état de stress n'a pu être évitée, d'en limiter les conséquences sur la santé des salariés en difficulté en leur apportant une aide et une orientation vers les acteurs de l'entreprise compétents (médecine du travail, correspondant relations humaines, assistante sociale, référent...) pour mettre en place un accompagnement adapté.

Enfin, en matière de harcèlement au travail, il est rappelé que l'ANI du 26 mars 2010 prévoit la mise en place d'une procédure appropriée en vue d'identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, sanctionner les auteurs et protéger les victimes. L'employeur peut également prévoir une procédure d'alerte lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, procédure à laquelle le salarié peut recourir, ainsi qu'une procédure de médiation qui peut être déclenchée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

## Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion vise à assurer le respect des temps de repos et de congés, ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À cet effet, l'employeur s'assure de la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques afin que les temps de repos et de congés soient respectés.

Les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion sont définies par accord d'entreprise ou à défaut par une charte établie par l'employeur. Cette charte prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

### 3. Rôle prioritaire de la formation et de la communication

Les signataires de la présente convention insistent tout particulièrement sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise – et en particulier l'encadrement et la direction – afin de développer la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux, de leurs causes possibles et de la manière de les prévenir et d'y faire face. Cette sensibilisation passe par des dispositifs adaptés de formation et de communication qui sont autant de conditions essentielles à la réussite de la mise en œuvre des mesures de lutte contre de tels risques.

La direction de l'entreprise devra informer l'ensemble du personnel de la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux mise en place. »

### **Article 2**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

Convention collective nationale  
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS  
URBAINS DE VOYAGEURS**

---

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA PRIMAUTÉ DES ACCORDS DE BRANCHE  
NOR : ASET1950447M  
IDCC : 1424

---

Entre :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FNST CGT ;

UNCP FO ;

SNTU CFDT ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Aux termes du présent accord, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs réaffirment que la branche constitue un cadre social structurant permettant de développer un dialogue constructif et de qualité.

À cet effet, ils entendent se saisir de la faculté prévue aux termes des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, selon laquelle la branche peut décider de faire primer ses stipulations sur celles des accords d'entreprise conclus postérieurement au présent accord, concernant les matières suivantes :

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

Compte tenu de ces quatre matières limitativement énumérées, et en particulier des deux premiers thèmes visés, les partenaires sociaux de la branche des réseaux de transports publics urbains

de voyageurs ont identifié les stipulations de deux accords de branche dont ils entendent affirmer la primauté en convenant de ce qui suit :

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

#### *Primauté des stipulations de l'accord de branche du 12 novembre 2014 relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap*

L'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014 prévoit des stipulations concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 4 de l'accord de branche du 12 novembre 2014, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

### **Article 2**

#### *Primauté des stipulations de l'accord de branche du 10 novembre 2017 relatives au temps partiel de fin de carrière des travailleurs de nuit*

L'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017 prévoit des stipulations concernant le temps partiel de fin de carrière dont peuvent bénéficier les travailleurs de nuit. Par application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 10.2 de l'accord de branche du 10 novembre 2017, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

### **Article 3**

#### *Primauté des stipulations de l'accord de branche du 2 février 2010 relatives au travail de nuit*

L'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 prévoit des stipulations concernant les contreparties accordées aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 3.1 dudit accord.

S'agissant de ces salariés ainsi qualifiés de travailleurs de nuit et en application des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, tout accord d'entreprise conclu postérieurement au présent accord de branche ne peut comporter de stipulations différentes de celles visées à l'article 3.4 de l'accord de branche du 2 février 2010 sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

### **Article 4**

#### *Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés*

Cet accord ayant pour objet de définir, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, le caractère impératif de certains accords de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, les partenaires sociaux considèrent qu'il ne justifie pas la mise en œuvre de mesures spécifiques intéressant les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

#### *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de sa signature pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se réunir au moins tous les 5 ans pour étudier, le cas échéant, les nécessités d'évolution et d'adaptation du présent accord.

## **Article 6**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,**  
**SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

---

AVENANT DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019  
RELATIF À L'EMPLOI SAISONNIER

NOR : ASET1950451M  
IDCC : 493

Entre :

CNVS,

D'une part, et

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le législateur a souhaité sécuriser la situation des travailleurs saisonniers, tout en veillant à ce que les obligations créées ne portent pas une atteinte disproportionnée aux intérêts économiques et financiers des entreprises ayant recours à l'emploi saisonnier.

La branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses étant expressément visée par l'arrêté du 5 mai 2017 listant les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé, les partenaires sociaux ont été invités à engager des négociations ayant notamment pour objectif de définir les modalités de reconduction du contrat saisonnier, ainsi que la prise en compte de l'ancienneté du salarié.

Souhaitant lutter contre la précarité des emplois saisonniers, les partenaires sociaux de la branche rappellent que le contrat à durée indéterminée doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut être stable.

Le présent avenant est conclu en application des dispositions de l'article 86 de la loi du 8 août 2016 susvisée, et en complément des accords de branche en vigueur relatifs en particulier aux régimes de prévoyance et de frais de santé, et à la formation professionnelle continue.

Afin, d'une part, de renforcer la sécurisation de la situation des travailleurs saisonniers en leur permettant notamment une meilleure anticipation, et d'autre part, de permettre aux entreprises de s'assurer de la disponibilité de salariés saisonniers fidélisés, les partenaires sociaux de la branche décident de modifier par le présent avenant, les dispositions conventionnelles relatives aux contrats de travail à caractère saisonnier.

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

### *Dispositions générales*

L'article IV.1 « Saisonniers » de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article IV.1

#### *Emploi saisonnier*

##### Article IV.1.1

##### *Définition de l'emploi à caractère saisonnier*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail, l'emploi saisonnier est défini comme celui dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, 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 ces emplois.

Compte tenu de la diversité des activités représentées au niveau de la branche, une saison peut se caractériser de différentes manières au sein des entreprises.

L'activité saisonnière est celle qui présente par nature un caractère régulier, cyclique et prévisible en raison des saisons et des modes de vie collectifs. Des tâches liées aux travaux viticoles et vinicoles, aux récoltes de fruits ou aux réceptions-visites en sont des exemples. L'activité née de la saison se renouvelle périodiquement et de façon habituelle aux mêmes périodes de l'année. Elle n'a donc pas de caractère exceptionnel et peut être anticipée.

Une augmentation de l'activité qui ne remplirait pas ces critères cumulatifs ne peut donner lieu à la conclusion d'un contrat saisonnier, mais doit faire l'objet de la conclusion d'un contrat à durée déterminée pour accroissement d'activité, tel que visé à l'article L. 1242-2, 2°.

##### Article IV.1.2

##### *Accueil dans l'entreprise du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier*

Afin de pouvoir communiquer auprès des salariés et des employeurs sur les conditions et modalités de l'emploi saisonnier, et de favoriser la fidélisation des salariés en contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à initier un travail commun relatif à la création d'un livret d'accueil à destination des entreprises ainsi que des salariés de la branche embauchés en contrat de travail saisonnier.

Ce livret d'accueil paritaire a vocation à rappeler les dispositions légales et conventionnelles en matière d'emploi saisonnier (droits et conditions d'embauche), mais également les voies d'accès à la formation professionnelle (certificats de qualification professionnelle de branche, etc.), l'existence de garanties conventionnelles en matière de prévoyance et de complémentaire frais de santé, ou encore des informations liées à la prévention des risques professionnels.

### Article IV.1.3

#### *Droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier*

#### Article IV.1.3.1

##### *Conditions liées à l'ouverture du droit à la reconduction*

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, un salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier peut demander à bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail, sauf motif dûment fondé, sous réserve que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :

- le salarié a travaillé dans le cadre d'un contrat saisonnier dans l'entreprise, sur deux mêmes saisons, sur 2 années consécutives ;
- le précédent contrat de travail du salarié n'a pas fait l'objet d'une rupture de manière anticipée ;
- l'employeur dispose d'un emploi saisonnier, tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2, à pourvoir, compatible avec la qualification et la formation du salarié.

#### Article IV.1.3.2

##### *Obligation d'information de l'employeur relative au principe du droit à la reconduction*

À défaut d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, l'employeur informe le salarié par écrit :

- d'une part, des conditions du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier ;
- et d'autre part, de la procédure prévue à l'article IV.1.3.3 qu'il appartient au salarié de respecter s'il souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

Cette information doit être effectuée dans le cadre du contrat de travail à caractère saisonnier.

La seule remise du livret d'accueil mentionné à l'article IV.1.2 Ne peut avoir pour effet de remplacer l'information communiquée au salarié saisonnier concernant les conditions du droit à la reconduction de son contrat.

#### Article IV.1.3.3

##### *Demande du salarié à bénéficier du droit à la reconduction*

Sous réserve que les conditions cumulatives mentionnées à l'article IV.1.3.1 soient remplies, le salarié qui souhaite demander la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier doit en informer son employeur par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, y compris par lettre recommandée avec avis de réception, et au plus tard 3 mois avant le début prévisible de la saison.

Cette demande de reconduction peut être formulée par le salarié à l'employeur dès la fin du contrat de travail à caractère saisonnier.

En tout état de cause, si les conditions mentionnées à l'article IV.1.3.1 sont cumulativement remplies et que le salarié demande à l'employeur la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, l'employeur dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour avis réception par écrit de la demande du salarié.

Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf motif dûment fondé par l'employeur et prévu à l'article IV.1.3.5 du présent chapitre.

En cas de réponse favorable de l'employeur, celle-ci ne garantit pas au salarié une durée du travail identique à celle du précédent contrat, la saison ayant par essence une durée variable.

#### Article IV.1.3.4

##### *Proposition de l'employeur au salarié de bénéficiaire du droit à la reconduction*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1244-2-2 du code du travail, et dès lors que les conditions cumulatives prévues à l'article IV.1.3.1 sont réunies, l'employeur informe le salarié de la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information, y compris par lettre recommandée avec avis de réception envoyée à la dernière adresse connue du salarié, et sauf motif dûment fondé prévu à l'article IV.1.3.5 du présent chapitre.

La procédure pour l'employeur qui souhaite proposer à un salarié la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier ainsi que les modalités de réponse du salarié à cette proposition peuvent être prévues par le contrat de travail de ce dernier.

En tout état de cause, et en l'absence d'accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, le salarié dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour répondre à son employeur, à compter de la date de réception de la proposition de reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai de 15 jours calendaires, ou le refus par ce dernier de la proposition qui lui a été adressée, ont pour conséquence la fin du droit à la reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier.

#### Article IV.1.3.5

##### *Motifs pouvant justifier l'absence de reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1244-2-2 du code du travail, et dès lors que les conditions cumulatives prévues à l'article IV.1.3.1 sont réunies, tout salarié peut bénéficier du droit à la reconduction de son contrat de travail à caractère saisonnier, sauf en cas de survenance de l'un des motifs dûment fondés suivants :

- l'inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail ;
- l'absence d'un emploi saisonnier à pourvoir et compatible avec la qualification et la formation du salarié ;
- des conditions climatiques ou une activité saisonnière défavorables ;
- un manquement professionnel intervenu au cours de l'exercice du contrat de travail à caractère saisonnier précédent, dûment constaté et notifié par l'employeur au salarié au plus tard à l'échéance de son précédent contrat de travail et dans le respect des dispositions légales relatives au droit disciplinaire ;
- si les conditions cumulatives visées à l'article IV.1.3.1 permettant de demander la reconduction du contrat de travail saisonnier ne sont pas remplies ;
- si les modalités de procédure prévues initialement entre l'employeur et le salarié et par le présent avenant n'ont pas été respectées (demande tardive, etc.).

#### Article IV.1.3.6

##### *Indemnité de non-reconduction du contrat de travail à caractère saisonnier*

En cas de manquement de l'employeur à son obligation telle que prévue à l'article IV.1.3.4, de proposer au salarié le bénéfice du droit à la reconduction, le salarié pourra prétendre à une indemnité égale au salaire perçu dans le cadre du contrat conclu sur la saison précédente, dans la limite de 1 mois de salaire brut (le salaire à prendre en compte étant le salaire brut moyen du salarié perçu lors de la saison précédente).

Le présent article s'applique sous réserve que le salarié ait tenu informé son employeur en cas de modification de ses coordonnées.

#### Article IV.1.4

##### *Rémunération du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier*

En fonction du poste occupé, la rémunération du salarié ayant conclu un contrat de travail à caractère saisonnier ne pourra être inférieure à celle correspondant à la grille de classification applicable au sein de l'entreprise.

En l'absence de grille de classification au niveau de l'entreprise, devront être appliqués la grille de classification de la convention collective nationale ainsi que les salaires minima conventionnels correspondants.

#### Article IV.1.5

##### *Priorité d'embauche du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier*

Tout salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier bénéficie d'une priorité d'embauche sur un emploi de qualification comparable, sans garantie de durée et dans la limite des besoins de l'entreprise, dès lors qu'il a conclu au cours des 2 dernières années civiles (incluant l'année civile en cours), un ou plusieurs contrat(s) de travail à caractère saisonnier dont la durée totale est égale ou supérieure à 3 mois.

Lorsque les conditions visées ci-dessus sont réunies, le salarié est tenu d'informer par tout moyen l'entreprise de sa volonté de bénéficier de cette priorité d'embauche.

#### Article IV.1.6

##### *Prise en compte de l'ancienneté*

L'ancienneté du salarié est calculée par cumul des durées de ses contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans l'entreprise, dès lors que ces derniers sont conclus dans une même entreprise, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité et ce dans la limite de deux cycles consécutifs.

#### Article IV.1.7

##### *Formation du salarié en contrat de travail à caractère saisonnier*

Les salariés embauchés en contrat de travail à caractère saisonnier bénéficient des dispositions des articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, s'agissant notamment de l'obligation pour l'employeur d'assurer leur adaptation au poste et à l'environnement de travail.

Afin de favoriser le développement et la reconnaissance des compétences des salariés sous contrat de travail à caractère saisonnier, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à proposer aux salariés embauchés en contrats de travail à caractère saisonnier, de participer à des actions de formation au cours de l'intersaison, organisées notamment dans le cadre de leur plan de développement des compétences. »

### **Article 2**

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera applicable à partir du 1<sup>er</sup> mars 2019 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et au plus tard le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche bénéficiant d'un contrat de travail à caractère saisonnier, une couverture conventionnelle uniforme.

### Article 3

#### *Dépôt. – Extension. – Publicité*

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2. Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,**  
**SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 21 DU 8 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019  
NOR : ASET1950450M  
IDCC : 493

Entre :  
CNVS,  
D'une part, et  
FGTA FO ;  
FGA CFDT ;  
SNCEA CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses, ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 20 du 7 mars 2018 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969, modifiée notamment par l'avenant de révision du 5 novembre 2012.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles

perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

### *Salaires minima conventionnels*

Il est convenu entre les parties signataires du présent accord une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 20 du 7 mars 2018 de la convention collective nationale.

À cet effet, les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 sont fixés conformément au barème suivant :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
1 A	1 532
1 B	1 540
1 C	1 557
2 A	1 570
2 B	1 583
2 C	1 601
3 A	1 627
3 B	1 658
3 C	1 688
4 A	1 707
4 B	1 769
5 A	1 862
5 B	1 903
5 C	2 002
6 A	2 158
6 B	2 292
7 A	2 267
8 A	2 468
9 A	2 786
9 B	3 564
10 A	4 355

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur et effets*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Ayant vocation à définir les salaires minima conventionnels, les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de cinquante 50 salariés et plus.

## **Article 3**

### *Dépôt, extension et publicité*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère compétent. En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950436M  
IDCC : 1938

Entre :

FIA ;

CNADEV,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille, ci-après annexée, qui précise le salaire minimum mensuel pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1<sup>er</sup> février 2019, la grille des salaires minima mensuels est modifiée comme suit :

– coefficient 120 à 1 522,72 € ;

– augmentation de 2,8 % à partir du coefficient 125, sur l'ensemble de la grille.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif. En effet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La négociation du présent accord prend en compte l'analyse de la situation au sein de la branche en matière d'égalité professionnelle, présentée en CPPNIC du 20 novembre 2018.

Les parties conviennent de poursuivre les travaux pour la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent accord sera déposé, par le secrétariat de la CPPNIC, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition. Cet accord salarial fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

*(En euros.)*

COEFFICIENT	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2017	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2019
120	1 481,67	1 522,72
125	1 485,71	1 527,31
130	1 489,75	1 531,46
135	1 493,79	1 535,62
140	1 497,83	1 539,77
145	1 501,87	1 543,92
150	1 505,91	1 548,08
155	1 509,95	1 552,23
160	1 513,99	1 556,38
165	1 518,03	1 560,53
170	1 522,07	1 564,69
175	1 526,11	1 568,84
180	1 530,15	1 572,99
185	1 546,02	1 589,31
190	1 575,59	1 619,71
195	1 615,01	1 660,23
200	1 619,58	1 664,92
215	1 684,76	1 731,93
230	1 768,49	1 818,01
245	1 850,32	1 902,13
260	1 947,67	2 002,21
280	2 045,08	2 102,34
300	2 152,20	2 212,46
320	2 274,90	2 338,60
340	2 391,77	2 458,74
350	2 405,40	2 472,75
375	2 570,94	2 642,93
400	2 726,77	2 803,12
450	3 018,92	3 103,45
500	3 311,06	3 403,77

COEFFICIENT	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2017	1 <sup>ER</sup> FÉVRIER 2019
600	3 885,65	3 994,45
700	4 460,21	4 585,10

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/14

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 28 du 11 juillet 2018 relatif à la modification de l'article 74 de la convention collective.....	77
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 29 du 11 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 23 de la convention collective.....	81
<b>Conchyliculture :</b> avenant n° 30 du 11 juillet 2018 relatif à la modification de l'article 59 de la convention collective.....	83

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**

**(19 octobre 2000)**

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

---

**AVENANT N° 28 DU 11 JUILLET 2018**

**RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 74**

**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : *AGRS1997052M*

IDCC : 7019

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant est établi en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

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

« Article 74

*Personnel d'encadrement (cadres échelons 5 et 6)*

a) Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel de 151,67 heures, soit d'un horaire annuel de 1 607 heures.

Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré. Les heures supplémentaires ainsi réalisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective.

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

#### *b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail*

Le contrat de travail, ou un avenant à celui-ci, peut prévoir que le salarié exerce sa fonction sans référence horaire.

Cette formule de forfait sans référence horaire ne peut être convenue qu'avec des membres du personnel d'encadrement qui exercent une fonction répondant à un ou plusieurs des critères suivants : autonomie dans l'organisation et la gestion du temps de travail, importance du niveau de responsabilité, fonction nécessitant des déplacements fréquents en dehors de l'entreprise...

Pour tenir compte des sujétions et contraintes auxquelles ils sont soumis, et en considération de ce mode d'organisation du travail, les salariés concernés bénéficient en contrepartie de 10 jours ouvrés de congés supplémentaires par période entière de 12 mois. Le nombre de jours travaillés est au maximum de 218 jours par an (journée de solidarité incluse) dès lors que le salarié est rempli de la totalité de ses droits aux congés payés. Ces jours de congés supplémentaires peuvent être affectés au compte épargne-temps lorsqu'il existe. Sauf disposition contraire, cette contrepartie ne se cumule pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogation conventionnelle ou légale.

Le nombre annuel de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire (départ ou arrivée en cours de période de référence), ce nombre doit être appliqué au prorata.

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur de 1 journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22 ;
- la valeur de 1 demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour 1 mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

Les entreprises veilleront à prendre toute disposition afin que la charge de travail, le temps de travail effectif et les amplitudes des journées de travail demeurent adaptés et raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Pour ce faire, et avec l'appui du salarié, les entreprises devront adopter les mécanismes de suivi et de contrôle ci-après définis. Il est expressément entendu que ces modalités de suivi et de contrôle ont pour objectifs de concourir à préserver la santé du salarié et ne sauraient caractériser une réduction de son autonomie.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail ainsi que de l'adéquation entre les objectifs et les missions assignés au salarié avec les moyens dont il dispose.

Ce suivi peut donner lieu à des entretiens périodiques.

Chaque année, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien – qui peut être indépendant ou juxtaposé avec les autres entretiens (professionnel, d'évaluation...) – doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de son travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise et l'organisation des déplacements professionnels ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication (smartphone...) ;
- le suivi de la prise des congés.

Aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours de :

- s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- pour les longues absences soit de paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un membre de l'entreprise en cas d'urgence, soit de prévoir le transfert de ses courriels, de ses messages et de ses appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion pourra être mise en place dans les entreprises souhaitant compléter ou garantir via d'autres mesures le droit à la déconnexion des cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

### *c) Cadres dirigeants sans référence horaire*

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail.

Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Ce type de contrat ou d'avenant ne peut être conclu qu'avec un salarié relevant de l'échelon 6 de la grille de classification. »

### **Article 2**

#### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**  
(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

---

AVENANT N° 29 DU 11 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 23  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : AGRS1997053M  
IDCC : 7019

---

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant est établi en application des ordonnances du 22 septembre 2017, publiées au *Journal officiel* du 23 septembre et des articles R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail.

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

« Article 23

*Indemnité de licenciement*

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise a droit en cas de licenciement à une indemnité calculée comme suit :

- pour les 10 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté.

Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ouvre droit à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

La rémunération constituant la base de calcul de l'indemnité légale est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées au salarié pendant cette période ne sont alors prises en compte que dans la limite du prorata. »

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 4**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 27 septembre 2017.

Fait à Paris, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE  
(19 octobre 2000)**

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

---

**AVENANT N° 30 DU 11 JUILLET 2018  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 59  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1997054M

IDCC : 7019

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est ajouté en introduction de l'article 59 de la convention collective le texte suivant :

« L'activité de production agricole dans lesquelles se situent le personnel de production et les cadres est définie par l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime qui dispose que sont réputées agricoles toutes les activités correspondant à la maîtrise et à l'exploitation d'un cycle biologique de caractère végétal ou animal et constituant une ou plusieurs étapes nécessaires au déroulement de ce cycle ainsi que les activités exercées par un exploitant agricole qui sont dans le prolongement de l'acte de production ou qui ont pour support l'exploitation. Les activités de cultures marines sont réputées agricoles, nonobstant le statut social dont relèvent ceux qui les pratiquent.

La vente de coquillages constitue au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime une activité accessoire agricole pour les exploitations conchyliques dont les produits sont issus.

Les activités de dégustation de coquillage issues des exploitations conchyliques et consommées sur le lieu de production de ces dernières constituent aussi une activité accessoire agricole au regard de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime.

Ces activités s'inscrivent dans le prolongement de l'acte de production en cultures marines ; en conséquence, il est d'usage constant dans la branche professionnelle, que le personnel ouvrier et les cadres soient amenés à exercer des tâches liées à la tenue et à l'animation des points de vente et/ou de dégustation des produits de l'exploitation conchylicole qui les emploient. »

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 4**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190140-000419

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---