

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° 2019/16 DU 4 MAI 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	68

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (fabrication) : avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 8 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance	4
Ameublement (négoce) : avenant n° 9 du 9 janvier 2019 à l'accord du 29 mai 1989 relatif au régime de prévoyance.....	6
Bricolage : accord du 31 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	9
Bricolage : avenant n° 2 du 16 janvier 2019 à l'accord du 18 mars 2010 relatif à la participation des représentants syndicaux et à l'indemnisation des frais de déplacement lors des réunions paritaires de branche	15
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)	17
Commerce de gros : avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 14 décembre 2001 relatif au forfait annuel en jours.....	20
Enseignement privé indépendant : avenant n° 3 du 25 février 2019 à l'accord du 12 jan- vier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre.....	22
Esthétique : avenant n° 22 du 27 février 2019 relatif à la modification de l'article 5 de la convention	24
Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) : avenant n° 1 du 29 jan- vier 2019 à l'accord du 23 février 2016 relatif à la couverture santé complémentaire	26
Hôtels, cafés, restaurants : accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	31
Immobilier : avenant n° 76 du 31 janvier 2019 relatif à la refondation des contrats de quali- fication professionnelle (CQP)	37
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 04-2018 du 23 novembre 2018 relatif au dialogue social	40
Poissonnerie : accord du 6 février 2019 relatif à l'instauration d'une garantie incapacité-in- validité pour le personnel non cadre	49
Poissonnerie : avenant du 6 février 2019 relatif au travail de nuit.....	53
Presse et journalistes : accord du 31 janvier 2019 relatif aux garanties minimales de pré- voyance	57

Radiodiffusion : avenant n° 1 du 17 janvier 2019 à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel	61
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 31 janvier 2019 relatif à l'inaptitude et au congé de formation syndicale du salarié	63
Vins, jus de fruits, spiritueux : accord du 8 février 2019 relatif à la prime de fin d'année ...	64

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

AVENANT N° 1 DU 24 JANVIER 2019
À L'AVENANT N° 8 À L'ACCORD DU 26 AVRIL 2005
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1950486M
IDCC : 1411

Entre :
UNIFA ;
UNAMA,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires de la présente annexe sont convenus de déterminer des actions concernant l'apprentissage et le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le cadre du degré élevé de solidarité institué au sein du régime de prévoyance de la fabrication de l'ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

Article 1^{er}

Action définie en matière d'apprentissage

Les contrats de l'organisme assurant le régime de prévoyance de l'entreprise devront prévoir la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis de la branche de la fabrication de l'ameublement.

Les fonds dédiés aux actions présentant un degré élevé de solidarité seront prioritairement affectés à cette action.

Article 2

Action définie concernant le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur

Les partenaires sociaux, au regard des risques professionnels constatés au niveau la branche et plus particulièrement de l'importance des troubles musculosquelettiques, s'accordent sur le financement d'un diagnostic en matière d'ergonomie dans les entreprises.

La partie restante de la quote-part de 2 % de la cotisation relative au degré élevé de solidarité de l'assureur du régime de prévoyance de l'entreprise sera affectée au financement de ce diagnostic.

Le diagnostic sera réalisé par un prestataire de services dont l'expertise métier est reconnue aux yeux de la branche professionnelle. Le choix du prestataire sera défini dans un contrat-cadre, signé par le prestataire de services et la branche de la fabrication de l'ameublement.

Le diagnostic sera réalisé à la demande des entreprises intéressées et financé par le fonds à hauteur de 60 % ou dans la limite d'un montant total de 5 000 €.

La prise en charge financière de ce diagnostic pouvant, le cas échéant, être limitée aux sommes disponibles dans le fonds dédié au degré élevé de solidarité géré par l'organisme assureur de l'entreprise concernée, l'assureur indiquera à l'entreprise le montant des sommes que le fonds allouera au titre du diagnostic envisagé.

Article 3

Suivi des actions prévues dans le cadre du degré élevé de solidarité

Le suivi des actions visées par cette annexe est assuré par la commission paritaire PREVIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Le prestataire choisi pour réaliser le diagnostic en matière d'ergonomie établira un bilan, qui sera étudié lors de cette réunion.

Article 4

Date d'application de l'annexe 1

La présente annexe entre en application le 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée. Elle modifie, autant que de besoin, l'avenant auquel elle s'intègre.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet de la présente annexe ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Révision

La présente annexe pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'une annexe conclue dans les mêmes conditions et formes.

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

Article 6

Durée et formalités relatives

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

La présente annexe sera déposée conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT N° 9 DU 9 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 29 MAI 1989 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950491M
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour finalité de réajuster les taux de cotisations afin de garantir le maintien des prestations telles que définies par l'accord du 29 mai 1989 et ses avenants modificatifs.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national, dont les DOM et les collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, aux rapports entre les salariés et les employeurs dont l'activité professionnelle exclusive ou principale est référencée sous les codes NAF suivants :

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Commerce de détail de l'ameublement	47.59 A
Commerce de détail des luminaires	47.59 B
Commerce de détail de tapis et moquettes	47.53 Z
Commerce de détail des meubles et sièges en vannerie	47.59 A et 47.59 B

ACTIVITÉS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION de la présente convention	CODE NAF
Centrales et groupements d'achats des professions visées par la présente convention	46.19 A
Commerce de gros en ameublement	46.47 Z
Intermédiaires du commerce en meubles	46.15 Z
Entrepôts d'ameublement	52.10 B
Syndicats professionnels des professions entrant dans le champ d'application de la convention	94.11 Z
Location de meubles et sièges	77.29 Z

Article 2

Taux de cotisation

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« À compter du 1^{er} février 2019, le taux de cotisation global du régime de prévoyance est fixé à 1,37 % de la masse salariale brute totale ainsi réparti :

- garanties décès, incapacité, invalidité : 1,19 % de la masse salariale brute totale ;
- garanties rentes de conjoint et éducation : 0,18 % de la masse salariale brute totale. »

Article 3

Répartition de la cotisation

L'article 3 de l'avenant n° 8 du 18 février 2016 à l'accord de prévoyance du 29 mai 1989 est remplacé par l'article suivant :

« Taux et répartition à effet du 1^{er} février 2019

(En pourcentage.)

GARANTIES	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ	TOTAL
Décès	0,24	0,04	0,28
Incapacité	–	0,47	0,47
Invalidité	0,34	0,10	0,44
Rente de conjoint	0,09	0,03	0,12
Rente d'éducation	0,05	0,01	0,06
Total	0,72	0,65	1,37

La cotisation globale de 1,37 % sur le salaire brut est répartie à raison de 0,72 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié. La garantie incapacité temporaire est intégralement financée par le salarié. »

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions finales

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il entrera en vigueur le 1^{er} février 2019.

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Révision et dénonciation

Les organisations syndicales peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950481M
IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'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, les organisations patronales et salariales décident la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

En conséquence, puisqu'il existait déjà dans la convention collective nationale concernée un titre et des articles sur les missions, moyens et organisation de la commission paritaire nationale d'interprétation et de la commission nationale paritaire de conciliation, les parties conviennent de remplacer ces articles par la rédaction indiquée à l'article 2 ci-après.

Article 1^{er}

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du bricolage (vente au détail en libre-service).

Les dispositions du présent accord prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Ses stipulations se substituent intégralement aux articles ainsi modifiés.

Article 2

La convention collective est ainsi modifiée :

I. – L'article 2.4 de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 2.4

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 2.4.1

Composition de la commission

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant au maximum 4 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective (salariés appartenant à des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective ou permanent) ;
- un collège employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

L'existence de cette commission, ses missions et les coordonnées des organisations syndicales représentatives la composant est mentionnée dans les entreprises.

Article 2.4.2

Fonctionnement

Elle se réunit au moins trois fois par an et plus selon les besoins.

Le calendrier des réunions de négociation et leur objet sont fixés en fin d'année pour l'exercice suivant. L'ordre du jour des réunions est déterminé par les membres de la commission à la précédente réunion et les convocations sont adressées par courrier, ou courrier numérique, au moins 2 semaines avant la date de réunion. Les documents utiles à la négociation ou à l'interprétation sont joints à la convocation ou envoyés dans un délai raisonnable, si possible 1 semaine au plus tard avant la réunion, permettant aux membres d'en prendre pleinement connaissance.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

La commission est présidée alternativement, par période annuelle (les années paires par un représentant des employeurs, les années impaires par un représentant des salariés), par un représentant des employeurs et un représentant des salariés des organisations signataires désigné nominativement à la majorité du collège concerné, à la fin de chaque année pour l'année à venir. La présidence a pour rôle d'animer les débats, de faire respecter les temps de parole et l'ordre du jour. Elle élabore les convocations et courriers avec le secrétariat, dans le respect des positions et décisions exprimées par la commission.

Le secrétariat est tenu par le syndicat FMB, fédération des magasins de bricolage et d'aménagement de la maison, situé 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris (adresse mail : cppni@fmbricolage.org) où se situe son siège.

Le remboursement des frais occasionnés par ces réunions pour les salariés des organisations syndicales représentatives est prévu dans l'accord de branche du 18 mars 2010 et ses avenants. Toutefois, la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche apparte-

nant aux entreprises de moins de 50 salariés se fera par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN) conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail et à son décret d'application n° 2017-1818 du 28 décembre 2017.

Article 2.4.3

Protection des représentants des salariés

Les parties rappellent que les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, désignées par elles et appartenant aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du bricolage, au sein de la CPPNI et des commissions paritaires de la branche (CPNEFP, CPNC) bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Pour la création de la CPPNI, chaque organisation syndicale représentative enverra au secrétariat la liste des personnes mandatées pour la représenter au sein des différentes commissions paritaires de la branche.

Article 2.4.4

Missions

a) Missions générales

Conformément aux dispositions législatives, la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et à leurs salariés vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle se réunit en vue de la négociation et de la conclusion de convention ou d'accords de branche sur les thèmes de négociation notamment prévus par le code du travail.

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

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les matières prévues par la loi, c'est-à-dire relatives au temps de travail (durée et aménagement du temps de travail, repos quotidien, jours fériés, congés, compte épargne-temps...) en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport contiendra des données agrégées et non des données par entreprises. Le projet de rapport sera élaboré par le secrétariat de la CPPNI et validé par la commission.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la branche du bricolage sont tenues de communiquer à la commission les accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes ci-dessus, selon les modalités suivantes :

- les accords collectifs d'entreprise devront être adressés par les employeurs, dans les 3 mois de leur signature, par voie postale, à l'attention de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du bricolage c/o FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, ou par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@fmbricolage.org ;
- les entreprises transmettront une version signée et une version anonymisée sous version texte de l'accord, avec dans les deux cas la qualité des signataires ainsi que leur mandat. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission ;
- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale dans le mois qui suit.

b) Missions d'interprétation

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation elle a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission peut être saisie par des entreprises, des instances, des organisations ou des salariés de la branche. Elle peut aussi rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif de la branche.

Elle doit être saisie sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission. La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, du ou des textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée et une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

La commission ainsi saisie doit se réunir sur convocation de son (sa) président(e) sa présidence et prendre position dans les 6 semaines de sa saisine valide.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion d'interprétation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ et peut alors rendre un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis d'interprétation et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties. »

II. – Il est ajouté un article 2.5 « Commission paritaire nationale de conciliation (CPNC) », rédigé comme suit :

« Elle a pour mission de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui n'auraient pu être réglés directement au sein de l'entreprise concernée et qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants.

La saisine de cette commission est faite par la partie la plus diligente sous forme de lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission qui est assuré par la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB), 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris.

La saisine pour être complète et valide est obligatoirement accompagnée de l'objet de la demande, des pièces nécessaires à son examen et d'une explication succincte du litige et des éventuelles propositions faites.

Elle devra se réunir dans les 6 semaines qui suivront la demande de convocation.

La commission sera présidée alternativement, pour une durée de 1 an, par un représentant de la délégation syndicale patronale ou salariale (les années impaires par un représentant des employeurs, les années paires par un représentant des salariés), désigné en fin d'année pour l'année à venir.

Elle est composée de deux collègues :

- un collègue salariés comprenant au maximum 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention collective ;
- un collègue employeurs comprenant un même nombre total de représentants désignés par le ou les organisation(s) patronale(s) représentative(s).

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position. Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

Les parties au litige sont invitées par la commission et entendues contradictoirement. Les parties peuvent être assistées de toute personne de leur choix. Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

La commission statue sur-le-champ.

La commission rend un avis selon les règles juridiques en vigueur relatives à la validité des accords collectifs de branche susceptibles d'extension.

À défaut d'avis adopté dans les conditions précisées ci-dessus, la commission sera réputée être dans l'impossibilité de rendre un avis et elle établira alors un procès-verbal de désaccord faisant état de la position de chaque organisation sur le sujet. L'avis ou le procès-verbal sera communiqué aux parties.

Il ne pourra en aucun cas s'agir d'un premier échelon de juridiction. »

Article 3

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête élaborée paritairement.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 4

Modifications du texte de la convention collective

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux rôles ou missions de la commission paritaire nationale au sein de la présente convention collective et de ses annexes sont remplacées par la référence à la CPPNI.

Article 5

Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant accord. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPPNI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – BRICOLAGE
(Vente au détail en libre-service)

AVENANT N° 2 DU 16 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 18 MARS 2010 RELATIF À LA PARTICIPATION
DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET À L'INDEMNISATION DES FRAIS
DE DÉPLACEMENT LORS DES RÉUNIONS PARITAIRES DE BRANCHE

NOR : ASET1950480M
IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FCS CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les modalités de participation des représentants des organisations syndicales représentatives aux réunions paritaires de branche, notamment suite à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2

Modification de l'article 1^{er} « Commission paritaire nationale de branche »

I. – Le titre de l'article est remplacé par les termes : « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

II. – L'article *a* « Composition et fonctionnement » est supprimé.

III. – L'article *b* devient *a* avec le titre suivant : « Réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

IV. – Au premier alinéa, la dernière phrase est modifiée comme suit :

Après les mots « cinq par année civile au maximum dont », la fin de la phrase est modifiée comme suit : « deux sont sécables en 2 demi-journées au choix des organisations syndicales représentatives ».

V. – Au dernier alinéa, le chiffre « 10 » est remplacé par le chiffre « 5 ».

Article 3

Modification de l'article 2 « Autres commissions paritaires nationales de branche »

Au premier alinéa, à la première phrase, les mots « et de la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation définie à l'article 2.4 de la convention collective » sont supprimés.

Article 4

Modification de l'article 4 « Prise en charge des frais »

I. – Au premier alinéa, la première phrase est modifiée et remplacée par :

« Les frais occasionnés par les réunions paritaires de branche et les réunions préparatoires à celles-ci, et se tenant en ce qui concerne les réunions préparatoires à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions définies à l'article 1. a), seront remboursés, selon les modalités et limites suivantes : ».

II. – Au e les mots « vingt-cinq (25) » sont remplacés par les mots « vingt-six (26) ».

III. – Au f au dernier tiret, les mots « en transports en commun » sont supprimés et remplacés par les mots « en voiture ».

Article 5

Application. – Durée. – Révision et dénonciation

Le présent avenant entre en application dès sa signature, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CPPNI bricolage, chez FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale
IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

ACCORD DU 16 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2019
(NATIONAL ET RÉGION ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1950477M
IDCC : 3213

Entre :

UNTEC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Barème des salaires minima conventionnels

Les signataires du présent accord réunis le 16 janvier 2019 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles ci-après :

Au 1^{er} janvier 2019

ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national (hors Île-de-France)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France
A 1	1 612,00	1 681,00
A 2	1 742,00	1 855,00
B	1 986,00	2 087,00
C	2 197,00	2 307,00
D	2 495,00	2 618,00
E	2 715,00	2 859,00

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national (hors Île-de-France)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France
F	3 006,00	3 173,00

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national (hors Île-de-France)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France
G	3 334,00	3 564,00
H	3 513,00	3 745,00
I	4 146,00	4 375,00

Au 1^{er} juillet 2019

ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national (hors Île-de-France)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France
A 1	1 628,00	1 697,00
A 2	1 760,00	1 874,00
B	2 006,00	2 108,00
C	2 219,00	2 330,00
D	2 520,00	2 644,00
E	2 742,00	2 888,00
F	3 036,00	3 205,00

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national (hors Île-de-France)	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Île-de-France
G	3 367,00	3 600,00
H	3 548,00	3 783,00
I	4 188,00	4 419,00

II. – Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment concernant la rémunération ou l'accès à l'emploi au sein de la branche.

Sur ce dernier sujet, le panorama réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs en faveur des hommes, malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la branche.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce travail de fond soit poursuivi afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

III. – Clause de revoyure

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2018 afin d'évoquer l'évolution de la situation économique du secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

IV. – Modalités d'application et impérativité

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

V. – Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

VI. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCES DE GROS

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2001 RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1950487M

IDCC : 573

Entre :

CGI,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'accord du 14 décembre 2001 relatives à l'incidence des absences, telles que modifiées par les avenants du 30 juin 2016 et du 18 avril 2018.

Le présent avenant est conclu dans les conditions définies par les articles L. 3121-53 et suivants et l'article L. 3121-64 du code du travail en l'absence d'accord d'entreprise.

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

Article 1^{er}

Incidence des absences

Les dispositions du paragraphe « 1.3. Incidence des absences » de l'avenant du 18 avril 2018 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 1.3. nouveau : Incidence des absences

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective

à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne devront pas faire l'objet de récupérations.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduiront proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle/21,67 jours.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours de travail dus par le salarié est réduit du nombre de jours non rémunérés.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Article 4

Publicité et date d'effet

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

Son extension sera sollicitée par la partie patronale.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 3 DU 25 FÉVRIER 2019
À L'ACCORD DU 12 JANVIER 2016 RELATIF À LA CRÉATION
D'UNE CATÉGORIE TEMPORAIRE DE CADRE

NOR : ASET1950478M
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À la suite de l'alinéa 2 de l'article 1^{er} de l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre du 12 janvier 2016 est inséré un nouvel alinéa :

« L'intégration de nouvelles entreprises dans la convention collective de l'enseignement privé indépendant (IDCC 2691) par dénonciation de l'application de la convention collective EPNL amène certains écarts dans la définition des cadres. »

Article 2

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

« Il est convenu à compter de la date d'application du présent avenant :

– que chaque salarié, ancien assimilé cadre, (alinéa 1 de l'article 1^{er} de l'accord) ne peut rester plus de :

– 2 ans dans la catégorie C0 niveau 1 ;

– puis de 5 ans dans la catégorie C0 niveau 2 ;

– que chaque salarié cadre ne peut rester plus de :

– 2 ans dans la catégorie C0 niveau 2. »

Article 3

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

- « Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :
– C0 niveau 1 : 25 624 € ;
– C0 niveau 2 : 29 235 €. »

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 5

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 22 DU 27 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950490M
IDCC : 3032

Entre :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Cet avenant vient modifier l'article 5, point 1.2 « Financement du dialogue social », sous point 1.2.1. « Contribution ».

Cette modification annule et remplace les trois premiers paragraphes.

Article 2

Modification

Les entreprises entrant dans le champ d'application versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,06 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N – 1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

Article 3

Dispositions spécifiques entreprises de moins de 50 salariés

Cet avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises.

Il est apparu qu'il n'y avait pas besoin de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, 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 5

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* (chaque trimestre débutant le 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet ou 1^{er} octobre).

Fait à Paris, le 27 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

Convention collective nationale
IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,
DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET

AVENANT N° 1 DU 29 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 23 FÉVRIER 2016
RELATIF À LA COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950476M
IDCC : 500

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'accord du 23 février 2016 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Le présent avenant a pour objet l'augmentation du niveau de prise en charge de la garantie actes médicaux.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de distribution en chaussures, jouets, textiles et mercerie (brochure *Journal officiel* n° 3148).

Article 2

Tableau de garanties

Garanties à effet du 1^{er} avril 2019

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires. Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

BASE		
POSTE	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires (*)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM)	
Autres honoraires	100 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Chambre particulière (y compris maternité)	1 % du PMSS par jour	
Transport (remboursé SS)		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR (médecins adhérents à un DPTM) 150 % de la BR (médecins non adhérents à un DPTM)	
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie (remboursée SS)		
Pharmacie	100 % de la BR	
Appareillages (remboursés SS)		
Prothèses auditives	100 % de la BR	
Orthopédie et autres prothèses médicales (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR	
Dentaire (remboursé SS)		
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires	225 % de la BR	

Inlay Core et inlay à clavettes	225 % de la BR
Orthodontie	225 % de la BR
Dentaire (non remboursé SS)	
Prothèses dentaires ⁽¹⁾	225 % de la BR
Implants dentaires (sur la base de l'implant dentaire accepté par la sécurité sociale HBLD418) ⁽²⁾	225 % de la BR
Optique	
Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée ^(**)).	
Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).	
Monture	RSS + forfait de 100
Verres	RSS + montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction du type de verre ⁽³⁾
Lentilles acceptées par la SS	100 % de la BR
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	45 € par acte limité à 2 actes par année civile
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)	
Prise en charge des actes de prévention listés ci-après ⁽⁴⁾	100 % de la BR

SS = sécurité sociale ; FR = frais réels ; BR = base de remboursement SS ; € = euro ; RSS = remboursement sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ;

DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

- OPTAM = option pratique tarifaire maîtrisée ;
- OPTAM CO = option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

(*) Dans la limite des frais réels engagés par le bénéficiaire.

(**) La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;
- prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;
- bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

(3) Grille optique :

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/MULTIFOCAUX	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	100
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150

ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/MULTIFOCAUX	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	Unifocaux	Cylindre < à 4	de – 6 à + 6	100
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	Unifocaux forte correction		< à – 6 et > à + 6	150
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	150
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		150
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	150
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	150

ENFANT (<18 ANS) code LPP	UNIFOCAUX/MULTIFOCAUX	AVEC/SANS cylindre	SPHÈRE	MONTANT EN € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	100
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	Unifocaux forte correction		de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	150
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à – 10 ou > à + 10	150
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	Unifocaux		Cylindre < à 4	de – 6 à + 6
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	Unifocaux forte correction	< à – 6 et > à + 6		150
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de – 6 à + 6	150
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à – 6 et > à + 6	150
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté		Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	Multifocaux forte correction	< à – 4 ou > à + 4		150
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	Multifocaux	Tout cylindre	de – 8 à + 8	150
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	Multifocaux forte correction		< à – 8 ou > à + 8	150

(4) La liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14^e anniversaire.
2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum.
3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.
4. Dépistage de l'hépatite B.
5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - a) Audiométrie tonale ou vocale ;
 - b) Audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - c) Audiométrie vocale dans le bruit ;
 - d) Audiométrie tonale et vocale ;
 - e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie.
6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

- a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ;
- b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans ;
- c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans ;
- d) Vaccination du BCG avant 6 ans ;
- e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- f) Vaccination de l'*Haemophilus influenzae B* ;
- g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Article 4

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

ACCORD DU 22 JANVIER 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950489M
IDCC : 1979

Entre :
FAGIHT-GNI ;
GNC ;
UMIH ;
SNRTC ;

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;

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

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par 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, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants, ont décidé par le présent accord la création et la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de la branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail, ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel que la négociation collective dans la branche tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Cette commission se substitue dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire de la branche et aux commissions paritaires nationale d'interprétation et de concilia-

tion existantes à ce jour (art. 5 et 6 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants de 1997).

Les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés et restaurants affirment leur souhait de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable et loyal.

Le présent accord a donc pour objet la transposition et l'amélioration des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche des hôtels, cafés et restaurants, y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

1.1. Missions procédurales

Conformément à l'article L. 2232-9, III du code du travail, la CPPNI est une instance de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus. À ce titre, elle a une vocation exclusivement procédurale et sert uniquement de cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales et professionnelles représentatives exercent le droit à la négociation dont elles sont les titulaires exclusifs.

La CPPNI est également une instance d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, « c'est-à-dire présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ».

1.2. Missions d'intérêt général

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en matière de :
 - durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail ;
 - repos quotidien et jours fériés ;
 - congés payés et autres congés ;
 - compte épargne-temps,et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires ;

- ce rapport comprend également un bilan sur l'égalité entre les hommes et les femmes conformément à l'article 104 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;
- elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

1.3. Missions spécifiques de négociation

Conformément aux dispositions légales applicables, la commission définira les garanties applicables aux salariés dans les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux décident également de faire prévaloir les dispositions des conventions et accords de branche dans les matières visées à l'article L. 2253-2 du code du travail sur les conventions et accords d'entreprise sauf lorsque ceux-ci assurent au moins des garanties équivalentes.

Article 2

Fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI peut se réunir en commission mixte paritaire selon les dispositions légales prévues à cet effet.

Lorsque ce n'est pas le cas, les articles ci-dessous s'appliquent.

2.1. CPPNI

2.1.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par le présent accord.

Elle est composée paritairement de représentants des organisations patronales et salariales représentatives de la branche. Chaque organisation pourra être représentée par trois membres maximum.

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI bénéficient, durant leur mandat, et sous réserve d'être présent lors de trois réunions de la CPPNI au cours d'une année civile, de la protection attribuée aux délégués syndicaux. L'employeur devra être informé préalablement du mandat CPPNI détenu par le salarié.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

2.1.2. Présidence

Chaque collège désigne à la majorité et conformément aux règles de la représentativité patronale et salariale de la branche, parmi les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés qui le composent, son représentant devant exercer la fonction de président et/ou vice-président.

Ces fonctions sont alternées entre les deux collèges à l'issue de chaque mandat de 2 ans.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, l'élaboration de l'ordre du jour.

2.1.3. Secrétariat

Les noms et les coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de ladite commission.

Le secrétariat se chargera de l'envoi des convocations par courrier numérique au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue.

Le secrétariat de la CPPNI du secteur des hôtels, cafés, restaurant est assuré par l'UMIH située au 22, rue d'Anjou, 75008 Paris, et ce, dans l'attente de la décision de l'association paritaire prévue à cet effet, conformément à l'article 2.2 du présent accord.

2.1.4. Réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires.

Pour ce faire et conformément à l'article L. 2232-9, III, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Chaque réunion fera l'objet d'un relevé de décisions dès lors que l'association paritaire sera mise en place.

S'ils le jugent opportun, les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peuvent décider à la majorité de renvoyer à un groupe de travail paritaire un sujet bien spécifique dans le but de procéder à un travail technique préparatoire en amont de ladite commission en plénière.

2.1.5. Transmission de certaines conventions et accords d'entreprise

Afin de mettre en œuvre la mission de collecte, les conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés payés et autres congés, ainsi qu'au compte épargne-temps, devront être transmis à la CPPNI dont l'adresse figure à l'article 2.1.3 du présent accord.

Les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise avant leur envoi à la commission.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche devra accuser réception des conventions et accords transmis.

2.2. Fonctionnement du paritarisme

Compte tenu du poids grandissant de la branche des hôtels, cafés, restaurants dans l'économie nationale ;

Compte tenu du nombre accru des actions à mener pour en assurer sa promotion et sa représentation ;

Compte tenu de l'importance d'un dialogue social toujours plus constructif et adapté aux nécessités d'une société en perpétuelle évolution,

Les partenaires sociaux souhaitent se donner les moyens de continuer et de renforcer les missions suivantes :

- la promotion de la branche et de ses métiers par une profession unie ;
- un cadre permettant un dialogue social permanent et pérenne ;
- une vision claire, partagée et régulièrement actualisée de la situation économique et sociale de la branche.

Pour cela, les partenaires sociaux sont conscients de devoir se doter de moyens plus importants, que ces moyens soient humains ou financiers.

Ils s'accordent d'ores et déjà sur les principes suivants :

- une prise de décision dans un cadre systématiquement paritaire, à raison d'une voix par collège, et transparent, avec des moyens contrôlés et certifiés ;
- la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche des hôtels, cafés, et restaurants sont représentées ;
- dans ce cadre paritaire, chaque collège est régi par les règles nationales de la représentativité patronale et salariale de la branche ;
- la mise en place d'une contribution répartie à parité entre salarié et employeur, cette contribution ne devant pas, autant que faire se peut, entraîner un surcoût pour les entreprises et les salariés. À cette fin, les partenaires sociaux devront contrôler l'évolution du régime frais de santé de la branche ;
- la collecte de cette contribution qui devra être pérenne et exclusivement dédiée au fonctionnement du paritarisme au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants, sera confiée à un organisme extérieur choisi par l'association paritaire notamment sur des critères d'efficacité, de coût et de transparence. L'association paritaire gèrera l'attribution des fonds collectés et contrôlera leur utilisation avec l'aide de l'expertise extérieure nécessaire. Elle publiera chaque année un bilan afin de respecter un principe de transparence.

- la répartition (après déduction des frais de collecte) de la contribution au dialogue social sera la suivante :
 - une part majoritaire (% à définir) financera :
 - les études et expertises qui seront demandées par les partenaires sociaux (et notamment et de manière prioritaire le rapport de branche) ;
 - le fonctionnement de l’observatoire (qui intégrera les missions de l’observatoire prévu à l’article 8 de l’accord sur la santé au travail et l’emploi des seniors dans les HCR du 11 juillet 2013, étendu par arrêté du 7 décembre 2015) ;
 - les actions de promotion de branche ;
 - la communication, ainsi que le fonctionnement de l’association et de la CPPNI ;
 - la part restante sera affectée aux organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche et répartie au sein de chaque collège, selon les règles de la représentativité nationale de la branche.

Elle permettra notamment de participer à la promotion du paritarisme, du dialogue social et à la formation. Chaque dépense sera dûment justifiée.

Article 3

Saisine de la CPPNI

La saisine se fera à la diligence d’une organisation syndicale ou d’employeurs représentative de la branche, ou à la demande d’une juridiction, pour rendre un avis sur l’interprétation de la convention collective nationale ou d’un accord collectif.

Chaque organisation patronale représentative et chaque organisation syndicale représentative est représentée par les membres de la CPPNI conformément à l’article 2.1.1 du présent accord.

Le dossier de la saisine est composé d’un écrit mentionnant :

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

Pour être recevable, le dossier doit impérativement comporter l’ensemble des éléments et pièces nécessaires à son examen par la CPPNI qui dispose d’un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec avis de réception du dossier complet. Ce délai est suspendu pendant les congés scolaires d’été, à savoir les mois de juillet et août.

L’avis rendu par la commission fait l’objet d’un procès-verbal communiqué à l’auteur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

Cet avis est rendu selon les règles suivantes :

- chaque collège dispose d’une voix ;
- la position de chaque collège est prise selon les règles de la représentativité nationale patronale et salariale de la branche.

Article 4

Calendrier

Les partenaires sociaux conviennent du calendrier suivant :

- mise en place de la CPPNI : 1^{er} trimestre 2019 ;
- négociation et signature de l’accord de mise en place du fonctionnement du paritarisme : 2^e trimestre 2019 ;
- mise en place de l’association paritaire : 3^e trimestre 2019 ;
- choix du collecteur par l’association : 3^e trimestre 2019 ;
- mise en place de la contribution : 4^e trimestre 2019 ;

– mise en place de l’observatoire pour l’élaboration du rapport de branche : 1^{er} trimestre 2020.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Champ d’application. – Publication. – Extension

Le champ d’application du présent accord est celui défini par l’article 1^{er} de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

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

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

Article 7

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 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 76 DU 31 JANVIER 2019
RELATIF À LA REFONDATION DES CONTRATS
DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP)

NOR : ASET1950475M
IDCC : 1527

Entre :
FNAIM ;
SNPI ;
UNIS,

D'une part, et

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT CSD ;
SNUHAB CFE-CGC ;
FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle par sa fonction d'accompagnement dans l'évolution de l'emploi, et pour contribuer à l'épanouissement des salariés dans leur fonction, confrontés à de nouveaux outils ou pratiques numériques, eux-mêmes en évolution continue, la branche de l'immobilier a souhaité réformer ses certificats de qualification professionnelle (CQP).

En conséquence, prenant en compte ce constat, les présents CQP de la branche sont actualisés :

- CQP Négociateur immobilier ;
- CQP Gestionnaire locatif ;
- CQP Gestionnaire de copropriété.

Chacun des trois CQP visés atteste, au plan national, de qualifications professionnelles et spécifiques relatives à un métier de la branche.

La démarche entreprise par les partenaires sociaux confirme leur volonté commune de développer les compétences des salariés face aux nouveaux enjeux de la dématérialisation et des modes de vie par une meilleure prise en compte du numérique. De plus, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) entend améliorer au niveau national la reconnaissance de ses qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Article 1^{er}

Objet et présentation des CQP

Les CQP réformés s'appuient sur un référentiel d'activité permettant d'analyser les situations de travail pour chaque métier visé : négociateur immobilier (CQP NI), gestionnaire locatif (CQP GL) et gestionnaire de copropriété (CQP GC). Il en découle un classement des connaissances et des compétences nécessaires pour chaque métier. Cette cartographie permet de définir les modalités et les critères d'évaluation des acquis par blocs de compétences.

De plus, sont prises en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

En conséquence, les trois référentiels de compétences des CQP de la branche de l'immobilier sont organisés sur des blocs compétences pour lesquels sont arrêtés des critères d'évaluation avec *in fine* la validation ou non de blocs de compétences. Ces derniers peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres. Certains blocs peuvent être communs entre les trois CQP.

Chaque CQP fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La propriété intellectuelle de ces derniers appartient exclusivement à la CPNEFP de l'immobilier et ne saurait être exploitée sans son accord préalable écrit.

Article 2

Publics visés

L'accès au CQP « Négociateur immobilier », au CQP « Gestionnaire locatif » ou au CQP « Gestionnaire de copropriété » est ouvert à tous les salariés dans une entreprise de la branche :

- aux salariés en activité (quelle que soit leur ancienneté) dans une entreprise de la branche ;
- aux jeunes sortis du système scolaire ;
- aux demandeurs d'emploi, inscrits à Pôle emploi.

S'ajoutent également à cette liste, les personnes bénéficiant d'un parcours de formation individualisé ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation labellisé par la CPNEFP de la branche.

Article 3

Habilitation des organismes de formation

Les organismes de formation désirant dispenser les présents CQP, devront en faire la demande auprès de la CPNEFP. Cette demande d'habilitation est à adresser : au secrétariat du COPI-CEFI, 129, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

En réponse, un dossier de candidature répondant au cahier des charges défini par la branche sera envoyé à l'organisme de formation candidat qui devra le compléter et le retourner par lettre recommandée à la CPNEFP.

Article 4

Intégration des CQP a la convention collective

Le certificat de qualification professionnelle permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP, s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent. Les blocs de compétences communs à chaque CQP n'ont à être validés qu'une fois quel que soit le CQP en cours d'acquisition.

Les trois CQP sont positionnés au niveau 4 (titulaire du bac ou abandon avant l'obtention d'un niveau bac + 2) tel que défini par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

La technicité du CQP « Gestionnaire de copropriété » donne l'accès à une classification ne pouvant être inférieur au niveau d'agent de maîtrise 1 (AM1).

Article 5

Jury national paritaire

Le jury national paritaire est composé *a minima* de deux membres désignés par la CPNEFP. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et par la délégation des salariés chaque année.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président. La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury national paritaire.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP présenté par un candidat à partir des résultats de l'évaluation finale communiqués par les organismes de formation habilités. La décision du jury prendra la forme d'une décision de validation totale, d'une validation partielle si seuls certains blocs sont acquis, ou d'un refus de validation.

Article 6

Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

AVENANT N° 04-2018 DU 23 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1950357M

IDCC : 405

Entre :

UNISSS,

D'une part, et

CGT ;

FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifiant la convention collective a pour objectifs de renforcer l'efficacité et la qualité du dialogue social en vigueur au sein de la branche tout en adaptant ses modalités d'exercice aux dernières évolutions législatives et réglementaires.

Le rôle et les missions des différentes commissions paritaires nationales sont ainsi complétées des nouvelles exigences issues 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.

De la même façon, pour une plus grande et une meilleure participation des salariés et un meilleur dialogue social au sein de la branche, les conditions d'autorisations d'absence des salariés et le financement du dialogue social sont également revus par les partenaires sociaux.

Cet avenant remplace l'article 4 du titre I^{er} « Règles générales » de la CCNT du 26 août 1965.

Article 1^{er}

L'article 4 du titre I^{er} de la CCNT 65 est abrogé et remplacé dans son intégralité par :

« Article 4

Aide au paritarisme

Article 4.1

Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Le fonds est abondé par le produit partiel des cotisations perçues par l'organisation syndicale patronale auprès de ses adhérents selon un budget prévisionnel présenté par les partenaires sociaux.

L'UNISSS organise la collecte de la cotisation et l'AGFAP 65 en assure la gestion administrative et comptable.

Le montant de la cotisation est réparti selon le budget prévisionnel approuvé chaque année par les partenaires sociaux en fonction des actions définies.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer les mesures définies dans les articles suivants.

Article 4.1.1

Remboursements de frais

Donnent lieu à remboursement selon les modalités énoncées ultérieurement, les frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :

- de la commission nationale paritaire de négociation et de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ;
- de la commission paritaire nationale santé et prévoyance (régime de prévoyance et régime de complémentaire santé) ;
- des commissions paritaires nationales de suivi ;
- de l'observatoire de la négociation collective ;
- de préparation pour chacune des commissions paritaires ci-dessus, pour une durée équivalente à la durée de ladite commission ;
- des groupes de travail paritaires, dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux. La prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux.

Article 4.1.2

Maintien de salaire et remboursement des frais

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche a droit au maintien de salaire et le remboursement des frais afférents aux tenues des négociations paritaires dans le cadre des instances paritaires définies au titre XXV de la convention collective.

L'établissement fera l'avance du maintien de salaire et des indemnités de frais alloués pour les déplacements telles que prévues ci-dessous. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur.

Les indemnités compensatrices de frais alloués pour ces déplacements s'établissent comme suit :

- par repas : 7 fois le minimum garanti ;

- par petit déjeuner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- par nuit : 20 fois le minimum garanti ;
- frais de déplacement : moyenne des tarifs 1^{re} et 2^e classes SNCF plus le remboursement éventuel des couchettes.

Pour les déplacements en avion, le remboursement se fait sur la base du tarif SNCF 1^{re} classe.

L'indemnité compensatrice de frais alloués vient, le cas échéant, en déduction des frais remboursés au négociateur par l'AGFAP 65.

Le justificatif de présence signé par les parties sera envoyé aux entreprises concernées par l'AGFAP 65.

Dans le cadre des autres autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du titre II, pour participation à des congrès ou assemblées statutaires, et pour exercice d'un mandat syndical électif, le maintien de salaire restera à la charge de l'établissement.

Dans le cadre des autorisations d'absence définies à l'article 8.2 du titre II, l'établissement fera l'avance du maintien de salaire. L'établissement sera remboursé par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) selon les modalités définies par l'association à son règlement intérieur. »

Article 2

Article 2.1

L'article 8.1 du titre II de la CCNT du 26 août 1965 est modifié comme suit :

« Article 8.1

Autorisations d'absence

Les salariés dûment mandatés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant pas en déduction des congés annuels :

Pour représentation dans les commissions paritaires instituées conformément au titre XXV de la présente convention.

L'autorisation d'absence est accordée sur production de la convocation justifiant de la date et du lieu de la réunion paritaire, 8 jours au moins à l'avance, dans les conditions suivantes (les trajets sont à entendre aller/retour) :

- moins de 200 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation ;
- de 201 km à 600 km temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 demi-journée de délai de route ;
- à partir de 601 km : temps de réunion et temps équivalent de préparation et 1 journée de délai de route.

Pour la participation à des congrès ou assemblées statutaires : sur demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance sont accordées des autorisations d'absence dans la limite de 4 jours par an, par organisation syndicale et par établissement.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service à l'utilisateur soit maintenue.

Pour l'exercice d'un mandat syndical électif : sur demande de leur organisation syndicale présentée au moins 2 semaines à l'avance, des autorisations d'absence dans la limite de 10 jours par an et par mandat sont accordées pour les membres des organismes directeurs des syndicats au niveau national, régional et départemental pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

Cette autorisation d'absence peut être accordée avec un délai de prévenance inférieur à 2 semaines et supérieur à 3 jours sous réserve que la qualité du service rendu à l'utilisateur soit maintenue. »

Article 2.2

Il est inséré après l'article 8.1 du titre II, un article 8.2 :

« Article 8.2

Credit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, les partenaires sociaux pourront attribuer une enveloppe budgétaire pour financer des crédits temps accordés aux fédérations des organisations syndicales représentatives de la branche selon des modalités qui seront définies par le règlement intérieur de l'AGFAP 65.

Les salariés des établissements relevant de la présente convention collective ont droit à des autorisations d'absence, considérées comme du temps de travail effectif, ne donnant pas lieu à réduction de salaire et ne venant ni en déduction des congés annuels, ni des autorisations d'absences définies à l'article 8.1 du même titre. »

Article 2.3

L'article 8.2 « Congés formation économique, sociale et syndicale » du titre II devient l'article 8.3 « Exercice du dialogue social local » sans en modifier le contenu.

Article 3

Le titre XXV « Commission paritaire nationale d'interprétation de validation et de conciliation » est abrogé et remplacé dans son intégralité par :

« TITRE XXV

DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL

Article 93

Commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI)
et commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CMPNNI)

Article 93.1

Objet

La commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation et la commission mixte paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation ont pour mission :

- de négocier les avenants à la présente convention collective de branche notamment le salaire minimum, la classification, la protection sociale, la pénibilité et l'égalité professionnelle hommes-femmes ;
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- d'apporter un appui aux établissements et services adhérents de la branche ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations ;
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales ;
- de veiller à l'établissement des rapports de branche obligatoires ;
- de valider et faire évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

La CPPNNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire de la négociation collective.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la convention collective sont, dans les conditions fixées par règlement intérieur, adressés à la présidence de la CPPNNI, immeuble Le Levant, 2, rue du Nouveau-Bercy, 94220 Charenton-le-Pont.

Le décret du 18 novembre 2016 fixe la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux CPPNNI mises en place dans les branches.

Les conventions et accords d'entreprise doivent être transmis de façon obligatoire à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, quels que soient les thèmes abordés.

C'est la partie la plus diligente qui transmet à l'adresse de la CPPNNI les conventions et accords d'entreprise susvisés, selon la forme applicable au regard du décret du 3 mai 2017.

Elle doit en outre informer de cette transmission les autres signataires de ces conventions et accords.

La commission accuse alors réception des conventions et accords.

Article 93.2

Négociation

Article 93.2.1

Représentation aux réunions

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Article 93.2.2

Fonctionnement

Pour les réunions de commissions paritaires nationales de négociation, la présidence est assurée alternativement tous les ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le secrétariat est assuré par un salarié mis à disposition par les employeurs et pris en charge sur la partie fonctionnement du fonds d'aide au paritarisme.

La commission paritaire nationale de négociation et la commission paritaire mixte peuvent mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Les prises de décisions se feront par accord constaté entre les deux collèges, chaque collège disposant à cet effet d'une voix.

Chaque collège détermine sa position séparément dans les conditions ci-après : les membres présents ou représentés procèdent entre eux à un vote à la majorité des voix valablement exprimées.

Le résultat de ce vote détermine la position du collège. Au cas où une majorité ne se dégage pas au sein d'un collège, celui-ci est considéré comme s'abstenant.

Un règlement intérieur fixe les autres modalités d'organisation et de fonctionnement.

Article 93.3

Interprétation

Article 93.3.1

Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 93.3.2

Saisine et avis de la commission paritaire nationale en matière de conciliation et d'interprétation

a) Saisine

La commission est saisie par un organisme employeur ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum.

Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours avant la date de la réunion.

b) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche présentes à la séance.

Les avis de la commission ne sont pas secrets.

Les avis pris à l'unanimité des organisations employeurs représentatives et des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourront faire l'objet d'avenants à la présente convention.

Chaque avis est rédigé et signé à la fin de la séance.

Article 94

Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 94.1

Attributions et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est destinataire de tous les accords d'entreprise ou d'établissement transmis à la CPPNNI.

L'observatoire élabore des préconisations d'évolution des textes à la commission nationale paritaire de la branche.

Article 94.2

Composition

L'observatoire est composé des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 94.3

Fonctionnement

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Il établit chaque année un rapport sur l'activité de la négociation dans la branche ainsi que sur les préconisations d'évolution des textes à destination de la CPPNNI.

Ce rapport devra comprendre un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce bilan portera notamment sur :

- les classifications ;
- la promotion de la mixité des emplois ;
- l'établissement des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel d'activité devra aussi comprendre un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les autres modalités de fonctionnement sont fixées au règlement intérieur.

Article 95

Commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP)

Article 95.1

Objet

La commission nationale paritaire santé et prévoyance est principalement chargée de suivre les deux régimes conventionnels mis en place dans la branche, à savoir le régime de complémentaire santé et le régime de prévoyance. Elle est, également, chargée de proposer toutes les adaptations nécessaires à la pérennité des régimes conventionnels.

Les adaptations proposées sous forme d'avenant à la convention collective doivent être validées par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 95.2

Missions

La commission nationale paritaire santé et prévoyance a pour objet de :

- suivre la mise en place des régimes conventionnels ;
- contrôler l'application des régimes conventionnels de complémentaire santé et de prévoyance ;
- étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application des régimes conventionnels ;
- contribuer à l'intégration des organismes adhérents de la branche dans les régimes conventionnels ;
- examiner les comptes de résultat des régimes conventionnels, et de proposer des solutions pour assurer la pérennité des deux régimes conventionnels ;
- suivre les évolutions statistiques et démographiques de la branche ;

- informer au moins une fois par an par écrit les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sur la gestion et la situation des régimes conventionnels ;
- valider tous les documents d'information concernant les régimes conventionnels que diffusent les organismes assureurs recommandés ;
- émettre des avis sur le suivi des régimes conventionnels ainsi que la négociation technique de toutes adaptations utiles pour la pérennité des régimes conventionnels (taux de cotisation, niveau de garanties/prestations...) ;
- assurer la gestion et l'administration du fonds d'action sociale pour le régime de complémentaire santé et du fonds de solidarité pour le régime de prévoyance ;
- être l'interlocuteur pour les organismes assureurs recommandés des régimes conventionnels ;
- mettre en place et suivre les actions de prévention en matière de santé et de risques professionnels dans le cadre de la politique définie par la branche.

Article 95.3

Composition

La commission est composée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche.

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche, dans la limite de 2 représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés et d'autant de représentants pour les employeurs.

Article 95.4

Fonctionnement

La présidence de la CPNSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur.

La commission se réunit autant que nécessaire, au moins 4 fois par an.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Article 96

Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65)

Article 96.1

Objet

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 créée par les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche a pour mission d'assurer la collecte et la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article 4 du titre I^{er} « Règles générales de la CCN 65 » de la présente convention, ainsi que d'assurer l'information sur son activité et le suivi financier auprès de la CPPNNI.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs dans la branche souhaitent par ailleurs développer la négociation collective et promouvoir le dialogue social au sein des structures relevant de la présente convention collective.

Article 96.2

Composition

L'association dénommée association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 (AGFAP 65) est composée paritairement de représentants d'organisations syndicales de salariés

représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre équivalent de représentants désignés par les représentants d'organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau de la branche, conformément à ses statuts.

Article 96.3

Fonctionnement

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme pour la CCNT 65 est placée sous l'autorité de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNNI).

Les statuts et le règlement intérieur de l'AGFAP 65 déterminent par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire. »

Article 4

Entrée en vigueur

Entrée en vigueur le mois suivant l'agrément.

Fait à Charenton-le-Pont, le 23 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE GARANTIE INCAPACITÉ-INVALIDITÉ
POUR LE PERSONNEL NON CADRE

NOR : ASET1950483M
IDCC : 1504

Entre :

CNPEF ;

UNPE,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant instaure, à effet du 1^{er} juillet 2019, une garantie incapacité-invalidité pour le personnel non cadre et modifie les dispositions du titre VIII de la convention collective nationale de la poissonnerie.

Article 1^{er}

Garantie incapacité-invalidité

L'article 8.7 « Prestations » est supprimé et remplacé par l'article 8.7 « Garantie incapacité-invalidité ».

Garantie incapacité-invalidité

Il est institué à effet du 1^{er} juillet 2019 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} juillet 2019, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire (mensualisation) par l'employeur prévue à l'article 8.6, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^e partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

Invalidité

Le salarié :

- dont l'état d'invalidité totale est établi à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;
- ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale,

bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié :

- dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à une maladie ou à un accident ;
- ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet, au plus tôt, du 1^{er} juillet 2019 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale,

bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^e et 3^e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états.

Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées. »

Article 2

Cotisations

L'article 8.9 « Gestion du régime » est modifié comme suit : le taux de cotisation (en % du salaire brut) prévu au titre de la garantie incapacité-invalidité est fixé ainsi : 0,830 % du salaire brut : pris en charge à hauteur de 50 % par l'employeur (soit 0,415 %) et 50 % par le salarié (soit 0,415 %).

Ce taux se décompose de la manière suivante :

- incapacité : 0,24 % ;
- invalidité : 0,43 % ;
- reprise du passif (taux lissé sur 5 ans) : 0,16 %.

Au terme des 5 années (1^{er} juillet 2024), le taux de cotisation de la garantie incapacité-invalidité sera ainsi de 0,67 % du salaire brut (0,24 % au titre de l'incapacité et 0,43 % au titre de l'invalidité).

Article 3

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord améliorant le régime de santé dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019. Le présent avenant entre en application le 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Rungis, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2019
RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1950482M
IDCC : 1504

Entre :
CNPEF ;
UNPF,

D'une part, et

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de définir et de préciser les règles relatives au travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée. En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit assurer la protection des personnels concernés contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur permettre de continuer à exercer leurs responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le recours au travail de nuit est exceptionnel et devra prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

Article 1^{er}

Définition du travail de nuit

Définition du travail de nuit :

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Typologie des travailleurs de nuit :

Travailleur habituel de nuit

Le travailleur habituel de nuit est le salarié qui accomplit :

- soit, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin ;
- soit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de l'année civile.

Travailleur occasionnel de nuit

Le travailleur occasionnel de nuit est le salarié qui accomplit son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travailleur habituel de nuit.

Il est par ailleurs convenu que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Article 2

Contreparties en repos au profit des travailleurs habituels de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur habituel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à 1 journée de repos compensateur pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile.

Les heures de nuit payées au-delà de cette limite donnent droit à un repos supplémentaire dont la durée est établie selon le tableau ci-dessous :

220 à 690 heures	1 jour
691 à 1 150 heures	2 jours
1 151 à 1 380 heures	3 jours
1 381 à 1 610 heures	4 jours
1 611 à 1 840 heures	5 jours
1 841 heures	6 jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Article 3

Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 % de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour, pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 % de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 % si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

Article 4

Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire moyenne du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

Article 5

Protection de la maternité et de la vie familiale

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

En outre, l'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

Article 6

Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de 2 (deux) visites par an auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

Article 7

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

Article 8

Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Les formations dispensées devront en outre respecter les dispositions de l'article L. 3132-1 du code du travail relatif aux temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers.

Article 9

Temps de pause

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

Article 10

Durée. – Modalités de révision et de dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 11

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Article 12

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord précisant les dispositions relatives au travail de nuit dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 13

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Rungis, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3221. – AGENCES DE PRESSE
(employés, techniciens et cadres)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF AUX GARANTIES MINIMALES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950479M
IDCC : 3221, 1480

Entre :
FFAP ;
FNAPPI,

D'une part, et
Union syndicale Solidaire (solidaires) ;
SNJ CGT ;
FILPAC CGT ;
F3C CFDT ;
SGJ FO ;
SNPEP FO ;
SPEP CFE-CGC,

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

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 9.5.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), la CPPNI de la branche des agences de presse a engagé des négociations visant à fixer des garanties minimales de prévoyance (incapacité, invalidité, décès) au bénéfice des salariés de la branche.

Afin de poursuivre une politique sociale de branche cohérente et uniforme, quelle que soit la convention collective dont relève chaque salarié de la branche, la négociation a été ouverte aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la convention collective des journalistes.

Ainsi, à l'issue de la négociation, le présent accord fixe les garanties minimales de prévoyance dans la branche des agences de presse.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux rapports entre :

- d'une part, les salariés relevant soit de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221), soit de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) ;
- et d'autre part, leurs employeurs dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :
 - les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;
 - les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

Toutefois, sont expressément exclus du champ d'application du présent accord, les journalistes professionnels rémunérés à la pige, couverts par l'annexe III de l'accord professionnel de retraite du 9 décembre 1975 relative au régime particulier de prévoyance des journalistes professionnels rémunérés à la pige.

Le présent accord constitue une annexe à la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et une annexe à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Le présent accord se substitue purement et simplement à tous les accords de branche, ainsi qu'à leurs annexes, ayant pu être signés antérieurement sur le même objet (prévoyance des salariés des agences de presse), et notamment l'accord du 18 janvier 1972 relatif au régime de retraite et de prévoyance complémentaire du régime général de la sécurité sociale au profit du personnel non cadre des agences de presse.

Article 2

Couverture minimale en matière de prévoyance complémentaire

Les signataires du présent accord décident de créer une couverture minimale en matière de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés couverts par le présent accord.

Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947⁽¹⁾, cette couverture minimale est composée des garanties suivantes :

2.1. Garantie décès

En cas de décès toutes causes du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital de 200 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1).

Ce capital est majoré, pour chaque enfant à charge, de 15 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1).

(1) « Avantages en matière de prévoyance : les employeurs s'engagent à verser [...] une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale. »

2.2. Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une indemnité journalière de 60 % minimum de la 365^e partie du traitement de base servant au calcul des prestations (traitement de base limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale dite tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Cette indemnité est versée à l'issue d'une période dénommée franchise dont la durée est fixée à 90 jours continus.

2.3. Garantie invalidité

Lorsque le salarié perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une rente fixée comme suit :

- en cas d'invalidité de 1^{re} catégorie, la rente est de 25 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité ;
- en cas d'invalidité de 2^e catégorie, la rente est de 60 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité ;
- en cas d'invalidité de 3^e catégorie, la rente est de 65 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Article 3

Mise en conformité des entreprises

Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture en matière de prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au moins aussi favorable que celle mentionnée à l'article 2 du présent accord, doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale, à la date fixée à l'article 8 du présent accord.

Article 4

Financement de la couverture minimale

La couverture minimale fixée à l'article 2 du présent accord est financée par l'employeur à hauteur d'au moins 66 %.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

En vue de l'extension du présent accord à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1^{er}, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 7

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche des agences de presse étant composée à une très large majorité de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard :

- le 1^{er} janvier 2020, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- ou le 1^{er} janvier de l'année suivant la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285

Convention collective nationale
IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

AVENANT N° 1 DU 17 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 6 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA DURÉE DE TRAVAIL
DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1950488M

IDCC : 1922

Entre :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL,

D'une part, et

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.

L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1^{er} mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.

Le présent avenant proroge temporairement l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.

Article 1^{er}

Objet

Par le présent avenant, il est décidé de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel initialement conclu le 6 novembre 2014 ainsi qu'à son avenant du 8 juillet 2015, dans toutes ses dispositions.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion avant le 1^{er} mai 2019. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.

À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici le 30 juin 2019 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 et prendra fin au 30 juin 2019.

Fait à Paris, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

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

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF À L'INAPTITUDE ET AU CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE DU SALARIÉ
NOR : ASET1950484M
IDCC : 493

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT champagne ;

FO champagne ;

CFDT champagne ;

SNCEA CFE-CGC Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article B.216 « Inaptitude » de la convention collective du champagne est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Lorsque le médecin du travail déclare un salarié inapte à reprendre son emploi, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités selon les modalités prévues par le code du travail.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un autre emploi, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. »

Le 3° de l'article C.173 « Congé de formation syndicale » de la convention collective du champagne (rappelé ci-dessous) est supprimé :

« Une organisation syndicale dont le champ professionnel et géographique couvre celui de l'entreprise, peut demander par écrit à l'employeur le maintien de la rémunération du salarié en congé. L'organisation syndicale rembourse à l'employeur le montant maintenu (y compris les cotisations sociales). À défaut, l'employeur peut procéder à une retenue sur le salaire du bénéficiaire. »

Fait à Reims le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

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

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE
NOR : ASET1950485M
IDCC : 493

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT champagne ;

FO champagne ;

CFDT champagne ;

SNCEA CFE-CGC Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À compter du 1^{er} janvier 2019, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 1,7 % par rapport au barème applicable au 1^{er} janvier 2018.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord. Ayant vocation à définir les salaires minima conventionnels, les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la convention régionale des vins de Champagne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus.

2. L'article C.262 « Prime de fin d'année » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous (les modifications sont surlignées). Le barème auquel il est fait référence dans cet article est inchangé.

Est éligible au versement de la prime de fin d'année tout salarié :

1. Présent sur le tableau des effectifs au 1^{er} décembre ;
2. Ayant plus de 1 an d'ancienneté à cette date ;
3. Ayant réalisé 7 mois de travail effectif (ou assimilé) entre le 30 novembre de l'année précédente et le 1^{er} décembre de l'année en cours. Sont assimilés à du temps de travail effectif :
 - les absences légalement assimilées à du travail effectif ;
 - la maternité dans la limite de la durée légale et sous réserve de 12 mois effectivement travaillés avant l'arrêt ;

- la maladie ou l'accident du travail indemnisé par la sécurité sociale ou la MSA dans la limite de 9 mois d'arrêt (portés à 12 mois lorsque le salarié a plus de 20 ans de présence ou lorsqu'il s'agit d'un accident de travail). Quelle que soit la date du début de l'arrêt, aucune prime n'est due après 9 mois consécutifs d'absence (portés à 12 mois en cas d'accident de travail ou d'ancienneté supérieure à 20 ans).

Elle est égale à deux mensualités (soit 325 heures) pour un salarié travaillant à temps complet et proratisée pour les salariés ayant travaillé à temps partiel au cours de la période de référence. Elle est payée avec le salaire du mois de décembre.

En cas d'absence(s) sur la période quel qu'en soit le motif, la prime est diminuée en fonction du nombre et de la durée de celle(s)-ci selon le barème figurant ci-après. Toutefois :

- les congés payés, y compris les congés pour événements familiaux et les jours fériés ;
- les périodes d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
- les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- les absences pour don du sang (CCC, art. C.18) et rentrée des classes (CCC, art. C.19),

ne sont pas décomptés comme absence(s) pour le calcul de la prime.

Le montant résultant du barème est attribué à 100 % aux salariés de plus de 3 ans d'ancienneté, à 85 % aux salariés de 2 à 3 ans et à 65 % aux salariés de 1 à 2 ans d'ancienneté.

Fait à Reims le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème de salaires tripartite

CALCULS DES MENSUALITÉS (POUR 35 HEURES) PAR COEFFICIENT D'EMPLOI SUITE À L'ACCORD TRIPARTITE DU 8 FÉVRIER 2019														
Rémunération mensuelle garantie pour 35 heures/semaine à effet au 1 ^{er} janvier 2019 (primes annuelles à ajouter cf. article C.26)														
COEF: hiérarchique de la fonction	Salaire garanti	Mensualité : 35 h + MTP + adaptation				Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté								
		1 ^{er} mois	2 à 6	7 à 12	1 an à < 3 ans	3 ans à < 6 ans	6 ans à < 11 ans	11 ans à < 16 ans	16 ans à < 21 ans	21 ans à < 26 ans	26 ans à < 30 ans	30 ans à < 35 ans	35 ans à < 40 ans	40 ans et plus
	Taux horaire	Mensualité = 35 h + MTP + adaptation												
		152,25	158,34	162,40	Montant en euros par mois (primes mensuelles comprises)									
Employés et ouvriers														
Valeur du point coef. 100 = 9,20														
100	9,20													
120	10,25	1 561,14	1 623,59	1 665,22	1 685,87	1 705,85	1 716,01	1 726,00	1 735,99	1 748,14	1 761,63	1 781,45	1 789,94	1 798,43
130	10,78	1 641,61	1 707,28	1 751,05	1 772,77	1 793,78	1 804,46	1 814,97	1 825,47	1 838,26	1 852,44	1 873,28	1 882,21	1 891,14
140	11,31	1 722,08	1 790,97	1 836,89	1 859,67	1 881,71	1 892,91	1 903,94	1 914,96	1 928,37	1 943,24	1 965,10	1 974,47	1 983,84
150	11,84	1 802,55	1 874,66	1 922,72	1 946,57	1 969,64	1 981,37	1 992,90	2 004,44	2 018,48	2 034,05	2 056,93	2 066,74	2 076,54
160	12,37	1 883,03	1 958,35	2 008,56	2 033,47	2 057,57	2 069,82	2 081,87	2 093,92	2 108,59	2 124,86	2 148,76	2 159,00	2 169,25
170	12,90	1 963,50	2 042,04	2 094,40	2 120,37	2 145,50	2 158,28	2 170,84	2 183,41	2 198,70	2 215,66	2 240,59	2 251,27	2 261,95
175	13,16	2 003,73	2 083,88	2 137,31	2 163,82	2 189,47	2 202,50	2 215,33	2 228,15	2 243,75	2 261,07	2 286,50	2 297,40	2 308,30
180	13,43	2 043,97	2 125,73	2 180,23	2 207,27	2 233,43	2 246,73	2 259,81	2 272,89	2 288,81	2 306,47	2 332,41	2 343,53	2 354,65
190	13,95	2 124,44	2 209,42	2 266,07	2 294,17	2 321,36	2 335,18	2 348,78	2 362,38	2 378,92	2 397,27	2 424,24	2 435,80	2 447,35
195	14,22	2 164,67	2 251,26	2 308,99	2 337,62	2 365,33	2 379,41	2 393,26	2 407,12	2 423,97	2 442,68	2 470,15	2 481,93	2 493,71

Agents d'encadrement		< 2 mois	3 à 6 mois	> 6 mois	Cadres	Position	Coef.	< 18 mois	18 > 36	> 36 mois	1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : 93,75 % du montant prévu au 37 ^e mois. 2. Du 19 ^e au 36 ^e mois : 97,5 % du montant prévu au 37 ^e mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.
200	14,48	2 204,91	2 293,11	2 351,90		la		2 607,27	2 711,56	2 781,08	
210	15,01	2 285,38	2 376,80	2 437,74		lb	300	3 009,62	3 130,01	3 210,26	
220	15,54	2 365,85	2 460,49	2 523,58			à	93,75 %	97,50 %	100,00 %	
225	15,80	2 406,09	2 502,33	2 566,49		349	3 403,93	3 540,09	3 630,86		
230	16,07	2 446,32	2 544,18	2 609,41		350	3 411,98	3 548,46	3 639,44		
240	16,60	2 526,80	2 627,87	2 695,25		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %		
245	16,86	2 567,03	2 669,71	2 738,17		449	4 208,64	4 376,99	4 489,22		
250	17,12	2 607,27	2 711,56	2 781,08		450	4 216,69	4 385,36	4 497,80		
270	18,18	2 768,21	2 878,94	2 952,76		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %		
295	19,50	2 969,39	3 088,16	3 167,35		599	5 415,71	5 632,34	5 776,76		
300	19,77	3 009,62	3 130,01	3 210,26		600	5 423,76	5 640,71	5 785,34		
325	21,09	3 210,80	3 339,23	3 424,85		à	93,75 %	97,50 %	100,00 %		
						719	6 381,37	6 636,62	6 806,79		
Règles générales d'application											
1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.											
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391).											
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.											
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. CCC, art. A.25).											

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème : (cf. CCC, art. A.25).

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 121 du 24 janvier 2019 relatif aux salaires.....	71
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 72 du 17 janvier 2019 relatif aux salaires.....	73
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 73 du 17 janvier 2019 relatif aux remboursements de frais.....	75
Établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 5 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires.....	77
Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 6 du 7 janvier 2019.....	79
Exploitations agricoles et CUMA (Hautes-Alpes) : avenant n° 66 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2019.....	82
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 35 du 7 février 2019 relatif aux salaires minima de l'annexe « Cadres » ..	84
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA (Aveyron) : avenant n° 74 du 7 février 2019 relatif aux salaires minima et aux avantages en nature.....	86
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 101 du 25 janvier 2019 relatif aux salaires.....	88
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 51 du 15 janvier 2019 relatif aux salaires.....	91
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France) : avenant n° 17 du 26 septembre 2018 relatif aux salaires.....	93
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 84 du 25 janvier 2019 relatif aux salaires minima.....	95
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 99 du 11 janvier 2019 relatif aux salaires.....	97
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et champignons (Calvados) : avenant n° 48 du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2019.....	99

Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 39 du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019.....	101
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 87 du 10 janvier 2019 relatif aux salaires	103
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 88 du 10 janvier 2019 relatif à la prime d'ancienneté	106
Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 71 du 4 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2019	107
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 43 du 8 janvier 2019 relatif aux salaires	111
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 100 du 10 janvier 2019 relatif aux salaires	114
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA (Manche) : avenant n° 89 du 5 février 2019.....	116
Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles et CUMA (Indre) : avenant n° 105 du 10 janvier 2019	118
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 68 du 30 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019.....	120
Production agricole (Calvados) : avenant n° 24 du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019.....	122

Convention collective

IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)

(Étendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

AVENANT N° 121 DU 24 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1997087M

IDCC : 9493

Entre :

Syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest mandaté par la FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations

(En euros.)

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2019	
		Salaire horaire	Salaire mensuel
I. – Personnel d’exploitation			
A. Personnel d’exécution			
110	Ouvrier débutant	10,03	1 521,25
111	Ouvrier	10,04	1 522,77
112	Ouvrier spécialisé (OS1)	10,14	1 537,93
116	Ouvrier spécialisé (OS2)	10,29	1 560,68
120	Ouvrier qualifié titulaire du CQP	10,67	1 618,32

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2019	
		Salaire horaire	Salaire mensuel
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,90	1 653,20
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,64	1 765,44
140	Agent de contrôle	12,03	1 824,59
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,96	1 965,64
B. Personnel d'encadrement			
	Cadres du III ^e groupe		
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	14,30	2 168,88
180	Contremaître	15,11	2 291,73
	Cadres du II ^e groupe		
200	Directeur de culture	16,37	2 482,84
225	Directeur général de culture	18,25	2 767,98
	Cadres du I ^{er} groupe		
280	Directeur d'exploitation	22,63	3 432,29
II. – Personnel de bureau pour les cultures			
A. Personnel d'exécution			
110	Employé débutant	10,03	1 521,25
111	Employé	10,04	1 522,77
112	Employé spécialisé (ES1)	10,14	1 537,93
116	Employé spécialisé (ES2)	10,29	1 560,68
124	Employé qualifié (EQ)	10,90	1 653,20
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,64	1 765,44
B. Personnel d'encadrement			
170	III ^e groupe	14,30	2 168,88
180		15,11	2 291,73
200	II ^e groupe	16,37	2 482,84
225		18,25	2 767,98
280	I ^{er} groupe	22,63	3 432,29

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiou-de-la Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 72 DU 17 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1997074M*

IDCC : 8733

Entre :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Haute-Garonne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Tarn ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Haute-Garonne ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » de la convention collective de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du 11 décembre 1987 est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 22 de la convention collective de travail du 11 décembre 1987, les rémunérations des personnels non cadres et cadres sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Non-cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,03	1 521,22
110	10,58	1 604,67
120	11,47	1 739,65
130	12,36	1 874,64
140	13,27	2 012,66
150	14,17	2 149,16

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	14,71	2 231,06
185	16,96	2 572,32
210	19,20	2 912,06

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie.

Fait à Albi, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 73 DU 17 JANVIER 2019

RELATIF AUX REMBOURSEMENTS DE FRAIS

NOR : *AGRS1997075M*

IDCC : 8733

Entre :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Haute-Garonne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Haute-Garonne ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Tarn ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Haute-Garonne ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 33 de la convention collective susvisée, intitulé : « Déplacements professionnels. – Rémunérations du temps de transport. – Remboursements de frais » est modifié comme suit :

« B. – Rémunérations du temps de trajet

(En euros.)

DISTANCE du siège de l'entreprise au chantier	MONTANT de l'indemnité de trajet
0 à 5 km	1,95

DISTANCE du siège de l'entreprise au chantier	MONTANT de l'indemnité de trajet
5 à 10 km	1,95
10 à 20 km	3,89
20 à 30 km	5,09
30 à 40 km	6,68
40 à 50 km	8,42
Au-delà de 50 km	11,32

(En euros.)

DISTANCE du siège de l'entreprise au chantier	REMBOURSEMENT des frais de transport
0 à 5 km	3,19
5 à 10 km	3,19
10 à 20 km	6,39
20 à 30 km	9,56
30 à 40 km	12,76
40 à 50 km	15,93
Au-delà de 50 km	17,14

Article 2

Le a « Remboursement de repas » du C « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 11,50 € est allouée au salarié en déplacement. »

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie.

Fait à Albi, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9497. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES**

(Maine-et-Loire)

(14 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 16 mars 2016,
Journal officiel du 24 mars 1963)

AVENANT N° 5 DU 9 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1997088M*

IDCC : 9497

Entre :

Fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou mandatée par la FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est créée comme suit :

« Barème des rémunérations
fixées en application du chapitre XI de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

(En euros.)

NIVEAU	POINTS	SALAIRE MENSUEL minimum applicable au 1 ^{er} janvier 2019 (base 151,67 heures)
I	15 à 18	1 565,18
II	19 à 24	1 586,04
III	25 à 28	1 606,91

NIVEAU	POINTS	SALAIRE MENSUEL minimum applicable au 1 ^{er} janvier 2019 (base 151,67 heures)
IV	29 à 36	1 627,78
V	37 à 41	1 648,65
VI	42 à 44	1 679,95
VII	45 à 48	1 721,69
VIII	49	1 763,43
IX	50	1 805,17
X	51 à 53	1 846,91
XI	54 à 58	1 899,08
XII	59 à 65	2 156,26
XIII	66 à 74	2 403,57
XIV	75 à 78	2 601,81
XV	79 à 81	2 725,72
XVI	82 à 94	2 849,60
XVII	95 à 102	3 469,08
XVIII	103 à 119	3 840,76
XIX	120	4 955,83

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Lot)

(29 février 2016)

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,

Journal officiel du 4 avril 2017)

AVENANT N° 6 DU 7 JANVIER 2019

NOR : *AGRS1997086M*

IDCC : 9461

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;

Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot,

D'une part, et

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC du Lot ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture Force ouvrière du Lot ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot ;

Fédération CFTC de l'agriculture du Lot CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective du 29 février 2016 est ainsi modifiée :

« En application des dispositions de l'article 24 de la convention collective et de son annexe I concernant les cadres, les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par l'article 23 de la convention collective sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS			HEURES NORMALES	HEURES MAJORÉES + 25 % (36 à 43 heures par semaine)	HEURES MAJORÉES + 50 % (44 à 48 heures par semaine)	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
Salariés non-cadres						
Niveau	Échelon	Coef. (*)				
I	1	100 et 105	10,03	12,54	15,05	1 521,22
	2	110	10,29	12,86	15,44	1 560,65
II	1	120	10,51	13,14	15,77	1 594,02
	2	130	10,74	13,43	16,11	1 628,90
III	1	140	10,99	13,74	16,49	1 666,82
	2	150	11,22	14,03	16,83	1 701,70
IV	1	160	11,45	14,31	17,18	1 736,58
	2	180	11,93	14,91	17,90	1 809,38
Salariés cadres						
Coefficient hiérarchique						
	200		12,38	15,48	18,57	1 877,63
	220		12,86	16,08	19,29	1 950,43
	280		14,28	17,85	21,42	2 165,80
	320		15,20	19,00	22,80	2 305,33
	380		16,62	20,78	24,93	2 520,70
(*) Ancienne classification coefficients hiérarchiques.						

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cahors, le 7 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9051. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET CUMA
(Hautes-Alpes)
(4 mars 1975)**

(Étendue par arrêté du 6 novembre 1975,
Journal officiel du 18 décembre 1975)

**AVENANT N° 66 DU 9 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997079M

IDCC : 9051

Entre :

FDSEA des Hautes-Alpes ;

FDCUMA,

D'une part, et

FGA CFDT ;

UD CGT-FO ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 32 de la convention collective est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(En euros.)

NIVEAU qualification	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures (35 heures par semaine)
I Emplois de base	1	10,03	1 521,25
	2	10,13	1 536,42
II Emplois spécialisés	1	10,17	1 542,48
	2	10,21	1 548,55
III Emplois qualifiés	1	10,28	1 559,17
	2	10,40	1 577,37
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,62	1 610,74
	2	10,87	1 648,65

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Hautes-Alpes de la DIRECCTE, cité administrative Desmichels, CS 30129, 05004 Gap Cedex.

Fait à Gap, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)
(11 décembre 1981)**

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

**AVENANT N° 35 DU 7 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DE L'ANNEXE « CADRES »**

NOR : AGRS1997081M

IDCC : 9121

Entre :

FDSEA de l'Aveyron ;

EDT de l'Aveyron,

D'une part, et

SGA CFDT de l'Aveyron ;

Union départementale CGT-FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du deuxième alinéa de l'article 4 de l'annexe « Cadres » sont modifiées comme suit :

« Le salaire fixe mensuel minimum est fixé à :

– cadres du 3^e groupe : 2 681,20 € ;

– cadres du 2^e groupe : 3 064,22 € ;

– cadres du 1^{er} groupe : 3 447,25 €. »

Article 2

Le présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet au 1^{er} mars 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9121. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Aveyron)**

(11 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

AVENANT N° 74 DU 7 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX AVANTAGES EN NATURE

NOR : *AGRS1997082M*

IDCC : 9121

Entre :

FDSEA de l'Aveyron ;

EDT de l'Aveyron,

D'une part, et

SGA CFDT de l'Aveyron ;

Union départementale CGT-FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires figurant à l'annexe III de la convention collective est modifiée comme suit :

« I. – Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	10,03	1 521,25
110	10,47	1 588,62
120	10,61	1 609,02
130	10,77	1 634,15
140	11,01	1 670,25
150	11,26	1 707,93

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
160	11,51	1 745,60
180	11,84	1 795,83

Au bout de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours, le salarié passe automatiquement du niveau I, échelon 1, coefficient 100, au niveau I, échelon 2, coefficient 110.

II. – Avantages en nature

NOURRITURE	LOGEMENT
Par jour : Petit déjeuner : 4,15 €. Repas du midi (boisson comprise) : 8,30 €. Repas du soir : 8,30 €. Total : 20,75 €. Casse-croûte : 4,15 €. Seuls les repas effectivement pris doivent être retenus.	La surface habitable ne peut être inférieure à 14 m ² pour 1 occupant, majorée de 7 m ² par occupant supplémentaire (conjoint et/ou enfants à charge). Par mois : 116,20 € pour un logement de 14 m ² . Majoré de 24,90 € par tranche de 7 m ² .

Article 2

Le présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aveyron, prendra effet au 1^{er} mars 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rodez, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 101 DU 25 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1997092M

IDCC : 9651

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Rémunérations » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« ANNEXE I

Rémunérations

Salaires des ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1 – E1	10,03	1 521,25

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1 – E2	10,40	1 577,37
N2 – E1	10,48	1 589,50
N2 – E2	10,53	1 597,09
N3 – E1	10,77	1 633,49
N3 – E2	11,09	1 682,02
N4 – E1	11,49	1 742,69
N4 – E2	11,80	1 789,71

Salaires des techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Technicien N1 – E1	12,00	1 820,04
Technicien N1 – E2	12,22	1 853,41
Agent de maîtrise N1 – E2	12,50	1 895,88
Technicien N2	12,66	1 920,14
Agent de maîtrise N2	13,08	1 983,84

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1	13,59	2 061,20
N2	14,68	2 226,52

Salaires des gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	FORFAIT MENSUEL pour 42 heures (*) de travail par semaine
N1	10,03	1 901,63
N2 – E1	10,48	1 986,87
N2 – E2	10,53	1 996,28
N3 – E1	11,09	2 102,44
N3 – E2	11,24	2 130,95
N4	11,86	2 248,65

(*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective et que celles-ci soient applicables le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Tarbes, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)**

(21 juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 51 DU 15 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1997080M*

IDCC : 9112

Entre :

Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,

D'une part, et

Section fédérale FO et SYNFOCA de l'Aude ;

Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 29 « Fixation des salaires » est abrogé et remplacé ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} février 2019.

« Salaires

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant	–	10,03
II Ouvrier spécialisé	1	10,05
	2	10,10
III Ouvrier qualifié	1	10,28
	2	10,64

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
IV	1	11,05
Ouvrier hautement qualifié	2	11,81

Personnel cadre

La valeur du point relatif au personnel d'encadrement de la classification est fixée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} février 2019.

Valeur du point au 1^{er} février 2019 : 11,31 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V Chef de culture	1	185	2 092,35
	2	190	2 148,90
	3	195	2 205,45
	4	200	2 262,00
VI Régisseur	1	213	2 409,03
	2	218	2 465,58
	3	222	2 510,82
	4	226	2 556,06
VII Régisseur général	1	226	2 556,06
	2	241	2 725,71
	3	256	2 895,36
	4	273	3 087,63

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE
(Île-de-France)
(8 septembre 2006)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 17 DU 26 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1997069M

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIF,

D'une part, et

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
FGTA FO ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les stipulations de l'annexe III à la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« ANNEXE III

Salariés non cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	RÉMUNÉRATION mensuelle
I	Smic en vigueur	
II, échelon 1	9,94	1 507,60
II, échelon 2	9,99	1 515,18
III, échelon 1	10,11	1 533,38
III, échelon 2	10,52	1 595,57

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	RÉMUNÉRATION mensuelle
IV, échelon 1	11,09	1 682,02
IV, échelon 2	11,46	1 738,14

Salariés TAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	RÉMUNÉRATION mensuelle
TAM, niveau 1, échelons 1 ou 2, technicien ou agent de maîtrise	–	2 344,60
TAM, niveau 2, échelon 1, technicien	–	2 774,50
TAM, niveau 2, échelon 2, agent de maîtrise	–	3 282,16

Salariés cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	RÉMUNÉRATION mensuelle
Cadre, niveau 1	–	3 789,85
Cadre, niveau 2	–	4 817,02

Article 2

Les stipulations de l'annexe II à la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture d'Île-de-France sont annulées et remplacées par les stipulations suivantes à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Salariés cadres et TAM

ANCIENNE classification professionnelle	NOUVELLE classification professionnelle
Classe 1	TAM, niveau 1, échelons 1 ou 2, technicien ou agent de maîtrise
Classe 2, niveau II, 1	TAM, niveau 2, échelon 1, technicien
Classe 2, niveau II, 2	TAM, niveau 2, échelon 2, agent de maîtrise
Classe 3, niveau III, 1	Cadre, niveau 1
Classe 3, niveau III, 2	Cadre, niveau 2

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 84 DU 25 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : *AGRS1997078M*

IDCC : 8832

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

Fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

Fédération départementale des CUMA de Lozère ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

Syndicat Force ouvrière des salariés en agriculture de Haute-Loire ;

Syndicat Force ouvrière des salariés en agriculture de Lozère ;

Union départementale CFTC de Haute-Loire ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;

Union départementale CFE-CGC de Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

À compter du 1^{er} janvier 2019 les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1. Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
I	1	100	10,03	1 521,25
	2	110	10,05	1 524,28
II	1	120	10,18	1 544,00
	2	130	10,32	1 565,23
III	1	140	10,46	1 586,47
	2	150	10,65	1 615,29
IV	1	160	11,02	1 671,40
	2	170	11,19	1 697,19

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
I	–	225	12,58	1 908,01
II	–	280	14,12	2 141,58
III	–	350	16,10	2 441,89

Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1^{er} janvier 2019.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)**

(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

AVENANT N° 99 DU 11 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1997091M*

IDCC : 9631

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Puy-de-Dôme CFDT ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 concernant les exploitations et entreprises agricoles du Puy-de-Dôme est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emploi s'établissent comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
I	1 (*)	10,03	1 521,25
	2	10,30	1 562,20
II	1	10,37	1 572,82
	2	10,68	1 619,84
III	1	10,77	1 633,49
	2	10,95	1 660,79

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
IV	1	11,43	1 733,59
	2	11,66	1 768,47
(*) Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

Article 2

La valeur du point cadre est fixée : 5,95 € pour 100 points.

Article 3

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

Fait à Clermont-Ferrand, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9142. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS
(Calvados)
(17 janvier 1991)**

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

**AVENANT N° 48 DU 22 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997084M

IDCC : 9142

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Calvados,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Calvados SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri, fédération de l'agriculture ;

Union départementale Force ouvrière FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
1	1	10,03	1 521,25
	2	10,12	1 534,90
2	1	10,22	1 550,07
	2	10,48	1 589,50
3	1	10,60	1 607,70
	2	11,19	1 697,19

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
4	1	11,58	1 756,34
	2	12,31	1 867,06

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3	13,76	2 086,98
2	17,01	2 579,91
1	21,68	3 288,21

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES

(Pays de la Loire)

(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 39 DU 17 JANVIER 2019

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

NOR : AGRS1997071M

IDCC : 8523

Entre :

Union régionale FRANSYLVA Pays de la Loire ;

Représentant des entreprises et exploitations forestières,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD,

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe B de l'annexe I à la convention collective susvisée sont modifiées comme suit :

« ANNEXE I

B. – Montants des salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels correspondants aux différents niveaux professionnels ressortent, après arrondissement, à :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE et mensuel brut	
Niveau I Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	10,12	1 534,87

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE et mensuel brut	
Niveau II Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	10,53	1 597,05
Niveau III Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I, ou II.	10,93	1 657,72
Niveau IV Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	11,73	1 779,05
Agents de maîtrise		
Niveau I Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,55	1 903,42
Niveau II Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	13,35	2 024,75

Article 2

Les parties s'accordent pour une application de l'accord au 1^{er} janvier 2019.

Article 3

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Mélaine-sur-Aubance, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

AVENANT N° 87 DU 10 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1997072M

IDCC : 8731

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs d'Occitanie ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 sus-visée, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2019.

À ce titre, les dispositions de l'article 23 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 23. – Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif (modifié par avenant n° 78 du 7 juillet 2015, par avenant n° 79 du 12 janvier 2016 et par avenant n° 82 du 6 juillet 2017 [étendu par arrêté du 23 octobre 2015, par arrêté du 27 juillet 2016 et par arrêté du 11 mai 2018]). »

Article 2

Personnel des exploitations forestières et des scieries agricoles

À compter du 1^{er} janvier 2019, la grille de salaires est ainsi fixée.

« 1. Ouvriers des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers
et des scieries agricoles

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2019	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2019 (151,67 heures)
I	1	100	10,03	1 521,25
	2	110	10,21	1 548,55
	3	120	10,27	1 557,65
II	1	140	10,48	1 589,50
	2	150	10,67	1 618,32
III	1	170	10,94	1 659,27
	2	190	11,36	1 722,97

2. Personnel administratif des exploitations forestières,
des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

2.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2019	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2019 (151,67 heures)
I	1	100	10,03	1 521,25
	2	110	10,21	1 548,55
	3	120	10,27	1 557,65
II	1	140	10,48	1 589,50
	2	150	10,67	1 618,32
III	1	170	10,94	1 659,27
	3	210	11,65	1 766,96
IV	1	240	12,33	1 870,09
	2	270	12,80	1 941,38

2.2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2019	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2019 (151,67 heures)
III	3	210	11,65	1 766,96
IV	1	240	12,33	1 870,09
	2	270	12,80	1 941,38
	3	280	13,06	1 980,81

2.3. Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2019	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2019 (151,67 heures)
V	1	310	13,85	2 100,63
	2	360	15,20	2 305,38
	3	480	18,25	2 767,98
	4	550	20,05	3 040,98
	5	600	21,35	3 238,15

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

AVENANT N° 88 DU 10 JANVIER 2019

RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : *AGRS1997073M*

IDCC : 8731

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs d'Occitanie ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2° et 3° de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,50 € au 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8251. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Basse-Normandie et Orne)
(18 juillet 1977)**

(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,
Journal officiel du 20 avril 1978)

**AVENANT N° 71 DU 4 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997070M

IDCC : 8251

Entre :

Fédération nationale du bois Normandie – FNB Normandie ;

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire Normandie CFDT ;

Union régionale CFTC-Agri de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative aux salaires minima des ouvriers payés à la tâche est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche
(applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter du 1^{er} février 2019 :

(En euros.)

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
Grumes d'œuvre	
a) Abattage, compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout	
<i>Essences dures</i>	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	5,92

NATURE DES ESSENCES	PRIX hors frais de mécanisation
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	6,54
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,29
<i>Essences tendres et résineuses</i>	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,36
Bois épars et élagués (le m ³)	4,99
Bois à branches basses (le m ³)	6,99
b) Poteaux de lignes brut (le m ³)	10,61
c) Travaux annexes :	
– supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	5,43
– déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	4,05
– découpe supplémentaire	De 0,91 à 1,99
– supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,87 à 3,23
– supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,45
Bois d'industrie et de chauffage	
a) Perches à moules (le mètre linéaire)	0,15
b) Piquets (le stère)	8,43
c) Bois de trituration et de chauffage (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %) :	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,45
– billons de sciage de moins de 2 mètres	6,91
– billons de sciage de 2 mètres et plus	5,43
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %) :	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	6,48
– billons de tige de 2 mètres	4,59
d) Bois de tige d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	5,71
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	
e) Supplément pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	De 1,87 à 2,46
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II relative aux salaires est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries
de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} février 2019 :

CLASSIFICATION		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
I. – Ouvriers et employés			
Niveau 1			
Coefficient 100	100	10,05	1 524,28
Niveau 2			
Coefficient 120	120	10,20	1 547,03
Niveau 3			
Coefficient 140	140	10,30	1 562,20
Coefficient 150	150	10,45	1 584,95
Coefficient 160	160	10,60	1 607,70
Niveau 4			
Coefficient 180	180	11,30	1 713,87
Coefficient 200	200	12,20	1 850,37
II. – Agents de maîtrise			
AM I	210	12,45	1 888,29
AM II			
Échelon 1	230	13,12	1 989,91
Échelon 2	270	14,67	2 224,99
AM III			
Échelon 1	320	16,43	2 491,94
Échelon 2	370	18,26	2 769,49
III. – Cadres des exploitations forestières et scieries			
C1	280	15,04	2 281,11
C2	360	17,88	2 711,86
C3	420	19,90	3 018,23
C4	460	21,36	3 239,67
C5	480	22,09	3 350,39
C6	510	23,19	3 517,22
C7	550	24,64	3 737,15
C8	600	26,42	4 007,12
IV. – Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
Chef d'équipe ayant des responsabilités	190	12,05	1 827,62
Garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	12,05	1 827,62
Salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	190	12,05	1 827,62

CLASSIFICATION		TAUX horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau	Coefficient		
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
Contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	13,12	1 989,91
Salarié titulaire d'un BTS option sylviculture ou d'un diplôme reconnu équivalent	230	13,12	1 989,91
Commis d'exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d'estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l'établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	13,12	1 989,91
Caissier comptable	230	13,12	1 989,91
2 ^e catégorie			
Chef d'exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d'exploitation sylvicole et en outre chargé de l'embauche (rédaction du contrat de travail), de l'achat des coupes et de la vente des produits	320	16,43	2 491,94
Groupe I			
Régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l'entreprise selon des directives générales préalablement établies par l'employeur et laissant une large part à l'initiative personnelle	400	19,33	2 931,78

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} février 2019 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 4 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)
(16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 43 DU 8 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1997077M

IDCC : 8831

Entre :

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	10,03	1 521,25
II	1 C	105	10,07	1 527,32
	2 D	110	10,10	1 531,87

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
III	1 E	115	10,14	1 537,93
	2 F	125	10,16	1 540,97
	3 G	135	10,18	1 544,00
IV	1 H	150	10,22	1 550,07
	2 I	170	10,52	1 595,57
	3 J	200	11,41	1 730,55

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT1		100	10,03	1 521,25
ACT2	1 ^{er} échelon	110	10,10	1 531,87
	2 ^e échelon	120	10,15	1 539,45
ACT3	1 ^{er} échelon	135	10,18	1 544,00
	2 ^e échelon	150	10,22	1 550,07
ACT4		170	10,52	1 595,57
ACT5	1 ^{er} échelon	190	11,24	1 704,77
	2 ^e échelon	210	11,81	1 791,22
ACT6	1 ^{er} échelon	240	12,80	1 941,38
	2 ^e échelon	270	13,82	2 096,08

C. – Agent de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM1		190	11,24	1 704,77
AM2	1	230	12,47	1 891,32
	2	270	13,82	2 096,08
AM3	1	320	15,52	2 353,92
	2	370	17,23	2 613,27

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C1	280	14,17	2 149,16

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2019	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C2	360	16,89	2 561,71
C3	420	18,92	2 869,60
C4	460	20,32	3 081,93
C5	480	20,97	3 180,52
C6	510	22,00	3 336,74
C7	550	23,35	3 541,49
C8	600	25,05	3 799,33

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} février 2019.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(5 février 1981)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1981,
Journal officiel du 26 juillet 1981)

AVENANT N° 100 DU 10 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1997076M*

IDCC : 8734

Entre :

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective de travail du 5 février 1981 est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées
en application des articles 17 et 19 de la convention collective

1. Rémunération des personnels ouvriers et administratifs applicable au 1^{er} juin 2019

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	1	10,03	1 521,25
	2	10,09	1 530,35
2	1	10,12	1 534,90
	2	10,16	1 540,97
3	1	10,26	1 556,13
	2	10,31	1 563,72
4	1	10,52	1 595,57
	2	10,72	1 625,90

2. Rémunération mensuelle du personnel d'encadrement
et assimilé au 1^{er} juin 2019, pour 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
250	1 813
300	2 172
350	2 530
450	3 212

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale de Haute-Garonne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie.

Fait à Toulouse, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9501. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES
ET CUMA
(Manche)
(28 septembre 1970)**

(Étendue par arrêté du 20 mars 1972,
Journal officiel du 16 avril 1972)

AVENANT N° 89 DU 5 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997089M

IDCC : 9501

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération des CUMA de Basse-Normandie,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Manche CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 3 « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} février 2019.

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE Horaire	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 heures × 52 semaines sur 12 mois)
Niveau I			
Emplois d'exécutants :			
– échelon 1	110	10,03	1 521,22
– échelon 2	120	10,19	1 545,48

QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 heures × 52 semaines sur 12 mois)
Niveau II			
Emplois spécialisés :			
– échelon 1	210	10,33	1 566,72
– échelon 2	220	10,48	1 589,47
Niveau III			
Emplois qualifiés :			
– échelon 1	310	10,80	1 638,00
– échelon 2	320	11,12	1 686,53
Niveau IV			
Emplois hautement qualifiés :			
– échelon 1	410	11,63	1 763,88
– échelon 2	420	12,13	1 839,72
Personnel d'encadrement			
Groupe III	500	13,44	2 038,40
Groupe II	550	15,88	2 408,47
Groupe I	600	18,34	2 781,57

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 5 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9361. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, TRAVAUX AGRICOLES,
ET CUMA**

(Indre)

(15 octobre 1969)

(Étendue par arrêté du 7 mars 1973,
Journal officiel du 15 avril 1973)

AVENANT N° 105 DU 10 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997085M

IDCC : 9361

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de l'Indre CFDT ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I portant fixation des salaires et accessoires du salaire des personnels d'exécution et d'encadrement des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles de l'Indre est modifiée ainsi que suit.

(En euros.)

Salariés non cadres		
Niveau I/emploi d'exécutant	10,03	1 521,25
Niveau II/emploi spécialisé		
Échelon I	10,21	1 548,55
Échelon II	10,30	1 562,20
Niveau III/emploi qualifié		
Échelon I	10,40	1 577,37
Échelon II	10,67	1 618,32

Niveau IV/emploi hautement qualifié		
Échelon I	10,99	1 666,85
Échelon II	11,44	1 735,10
Techniciens et agents de maîtrise		
Niveau I/techniciens et agents de maîtrise – TAM		
Échelon I : technicien	11,92	1 807,91
Échelon II : agent de maîtrise	12,58	1 908,01
Échelon II : technicien	12,58	1 908,01
Niveau II/techniciens et agents de maîtrise – TAM		
Technicien	13,48	2 044,51
Agent de maîtrise	13,48	2 044,51
Cadres		
Niveau I/cadres	14,90	2 259,88
Niveau II/cadres	16,65	2 525,31

Article 2

Les signataires conviennent d'appliquer l'avenant susvisé avec date d'effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Le présent accord, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Les organisations syndicales demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires signés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Indre.

Fait à Châteauroux, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)**

(24 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 68 DU 30 JANVIER 2019

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

NOR : AGRS1997090M

IDCC : 9613

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 « Mode de calcul des salaires » de la convention collective du 24 septembre 1969 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salaires horaires sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'application du Smic, à :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
110	10,04	1 526,08
210	10,24	1 556,48
220	10,37	1 576,24
310	10,59	1 609,68
320	10,72	1 629,44
410	11,18	1 699,36
420	11,45	1 740,40

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
450	12,18	1 851,36
500	12,66	1 924,32
550	13,66	2 076,32
660	14,78	2 246,56

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2019 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 30 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

**AVENANT N° 24 DU 22 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019**

NOR : *AGRS1997083M*

IDCC : 9141

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Calvados,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire du Calvados – SGA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri – Fédération de l'agriculture ;

Union départementale Force ouvrière FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
1	1	110	10,03	1 521,25
	2	120	10,08	1 528,83
2	1	210	10,38	1 574,33
	2	220	10,56	1 601,64
3	1	310	10,80	1 638,04
	2	320	11,27	1 709,32
4	1	410	11,69	1 773,02
	2	420	12,18	1 847,34

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3	500	13,85	2 100,63
2	600	16,87	2 558,67
1	700	20,51	3 110,75

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190160-000419

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
