

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° 2019/21 DU 8 JUIN 2019

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 21.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/21

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 66 du 20 mars 2019 relatif à la fixation des salaires minima, des primes d'ancienneté et de l'indemnité d'astreinte.....	5
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 69 du 28 janvier 2019 relatif aux minima garantis	7
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 32 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas pour l'année 2019.....	9
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 67 du 19 décembre 2018 portant simplification et correction d'erreurs matérielles au sein du titre XII de la convention collective relatif à la classification	12
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 70 du 5 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019	18
Automobile (services) : avenant n° 88 du 10 avril 2019 relatif à la prime d'intégration.....	20
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 11 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO	23
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie - Horlogerie : accord du 12 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO (2I) pour les deux branches (IDCC 567 et 1044)	25
Chaussure (industrie) : accord du 19 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO ...	28
Chaussure (industrie) : accord du 21 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	30
Chaussure (industrie) : accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I)	35
Commerces de gros : accord du 27 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	38
Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 37 du 12 mars 2019 à l'annexe III relative aux salaires.....	40
Couture parisienne : accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	42
Couture parisienne : accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation d'un OPCO (2I)	44
Cuir et peaux (industrie) : accord du 21 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO2I).....	47

Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord n° 2019-01 du 11 février 2019 relatif à l'organisation du temps partiel.....	49
Esthétique : avenant n° 2 du 27 février 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture frais de santé.....	59
Hôtellerie de plein air : avenant rectificatif n° 2 du 11 mars 2019 à l'avenant n° 36 relatif à la CPPNI	62
Hôtellerie de plein air : avenant n° 3 du 11 mars 2019 à l'accord du 3 juillet 2015 relatif au régime frais de santé	64
Hôtellerie de plein air : avenant n° 40 du 21 mars 2019 relatif aux salaires	69
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord paritaire du 12 mars 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	74
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 80 du 25 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO (2I).....	78
Mannequins (agences) : avenant n° 12 du 26 février 2019 relatif aux ordonnances « Macron »	84
Mannequins (agences) : avenant n° 13 du 26 février 2019 modifiant les articles 16.3 et 16.3.3 de la convention	86
Maroquinerie (industries) : accord du 26 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustriel (OPCO 2I).....	88
Métallurgie (Allier) : accord du 29 mars 2019 relatif aux TEGA, à la valeur du point, aux RMH et à la prime de panier pour l'année 2019.....	91
Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 29 mars 2019 relatif aux taux effectifs garantis et aux salaires minimaux hiérarchiques pour l'année 2019.....	94
Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 61 du 11 mars 2019 relatif à la fixation des TEGA et RMH au 1^{er} janvier 2019	97
Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 12 mars 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2019	101
Métallurgie (Thiers) : avenant n° 84 du 29 mars 2019 relatif aux TEGA, au barème des rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base horaire des travailleurs à domicile pour l'année 2019	110
Navigation de plaisance (entreprises) : accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I).....	113
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires.....	116
Ports et manutention : accord du 11 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	118
Ports et manutention (Montoir-Saint-Nazaire) : avenant du 1^{er} février 2019 à l'accord du 30 octobre 2006 relatif aux heures supplémentaires	121
Presse (agences [employés, techniciens et cadres]) : avenant n° 4 du 7 mars 2019 à la convention collective nationale.....	124
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 18 janvier 2019 relatif à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2019	128

Retraites complémentaires (institutions) : avenant n° 1 du 18 janvier 2019 à l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective	131
Sociétés financières : accord du 15 mars 2019 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} de la convention collective	134
Sociétés financières : accord du 15 mars 2019 relatif au congé annuel pour enfant malade .	137
Textile (industrie) : accord du 21 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO (2I)...	139
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 26 février 2019 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés	141
Transports routiers : avenant n° 2 du 11 février 2019 à l'accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité	147
Transports routiers : avenant n° 2 du 15 février 2019 à l'accord-cadre du 20 avril 2016 relatif au nouveau modèle de protection sociale des salariés	151
Travail temporaire (entreprises) : accord du 25 janvier 2019 relatif aux mesures favorisant l'emploi durable	154

Brochure n° 3023

Convention collective nationale
IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE

AVENANT N° 66 DU 20 MARS 2019
RELATIF À LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, DES PRIMES D'ANCIENNETÉ
ET DE L'INDEMNITÉ D'ASTREINTE

NOR : *ASET1950621M*
IDCC : 1412

Entre :

SNEFCCA,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article III.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article IV.2 de la convention collective nationale relatif à l'astreinte, reste fixée à 10,20 €.

Article 5

Conformément à l'article III.6 de la convention collective nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté est fixée à 5 €.

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2019

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL en heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL en jours (base 218 jours)
I	A	176	1 558,69 €		
	B	181	1 565,92 €		
	C	186	1 573,14 €		
II	A	195	1 580,37 €		
	B	205	1 587,59 €		
	C	210	1 594,82 €		
III	A	225	1 602,05 €		
	B	235	1 632,40 €		
	C	245	1 702,48 €		
IV	A	260	1 805,35 €		
	B	280	1 943,27 €		
	C	300	2 082,31 €		
V	A	320	2 207,80 €		
	B	340	2 344,60 €		
	C	365	2 517,55 €		
VI (*)	A	370	2 201,93 €	26 423,12 €	30 386,59 €
	B	375	2 358,74 €	28 304,89 €	32 550,62 €
	C	380	2 527,76 €	30 333,14 €	34 883,11 €
VI	A	390	2 693,08 €	32 317,01 €	37 164,57 €
	B	430	3 002,62 €	36 031,39 €	41 436,10 €
	C	460	3 326,24 €	39 914,88 €	45 902,12 €
VII	A	500	3 703,25 €	44 439,00 €	51 104,85 €
	B	600	4 207,01 €	50 484,15 €	58 056,78 €
	C	700	4 987,70 €	59 852,39 €	68 830,25 €

(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X-2 de la convention collective nationale).

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

- ancienneté : 5,00 € ;
- astreinte : 10,20 €.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

IDCC : 1314. – **MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)**

AVENANT N° 69 DU 28 JANVIER 2019

RELATIF AUX MINIMA GARANTIS

NOR : ASET1950616M

IDCC : 1314

Entre :

FCD,

D’une part, et

FGTA FO ;

UNSA CS,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La réunion paritaire annuelle du 28 janvier 2019 a permis aux partenaires sociaux de rappeler leur attachement au statut des gérants mandataires non salariés.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont décidé d’apporter des ajustements à l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, modifié, afin d’améliorer les garanties conventionnelles proposées aux gérants mandataires non salariés. Ces améliorations portent sur les minima garantis, l’indemnité de résiliation du contrat, l’indemnité de départ à la retraite et l’indemnisation des gérants mandataires non salariés participant aux réunions paritaires.

Article 1^{er}

Objet de l’avenant

Le présent avenant, qui porte le numéro 69, modifie les articles 5, 15, 17 et 39 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non salariés » du 18 juillet 1963, modifié.

Article 2

Minima garantis

L'article 5 de l'accord collectif national est modifié afin de fixer les minima garantis mensuels bruts comme suit :

« Ces minima, au 1^{er} février 2019, sont les suivants :

- gérance 1^{re} catégorie : 1 698 € par mois ;
- gérance 2^e catégorie : 2 470 € par mois. »

Article 3

Indemnité de résiliation de contrat

I. – Au 3^e tiret de l'article 15 de l'accord collectif national, la référence « 10/30 » est remplacée par : « 12/30 ».

II. – Au dernier alinéa de l'article 15 de l'accord collectif national, les termes « 8 mois » sont remplacés par : « 9 mois ».

Article 4

Indemnité de départ à la retraite

Au 2^e alinéa de l'article 17 de l'accord collectif national, les termes « 8 mois » sont remplacés par : « 9 mois ».

Article 5

Indemnisation des gérants mandataires non salariés

Les deux tirets du a de l'article 39 de l'accord collectif national sont désormais rédigés comme suit :

- « – 25 € par repas principal ;
- 70 € pour la chambre et le petit déjeuner à partir du 1^{er} février 2019. »

Article 6

Entreprises de moins de 50 gérants mandataires non salariés

Le présent avenant ne prévoit pas de mesures particulières pour les entreprises qui compteraient moins de 50 gérants mandataires non salariés car l'évolution des garanties prévues par celui-ci a vocation à bénéficier à l'ensemble des gérants mandataires non salariés.

Article 7

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2019, sous réserve des dispositions particulières prévues pour chacune des mesures qu'il prévoit.

Article 8

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 28 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 32 DU 20 MARS 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS, AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE
ET À LA PRIME DE REPAS POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950637M
IDCC : 2272

Entre :

FNSA,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FO transport,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives aux classifications (art. L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalable à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant n° 32 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte et de repas, applicable à compter du 1^{er} avril 2019, en s'appliquant à toutes

les entreprises sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. – Salaires minima à compter du 1^{er} mars 2019

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} mars 2019 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 3,892 € et la partie fixe à 884,337 €. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 521,22 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

		COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (151,67 heures par mois)
Niveau I		160	1 521,22
Niveau II	1 ^{er} échelon	170	1 545,98
	2 ^e échelon	185	1 604,36
Niveau III	1 ^{er} échelon	200	1 662,74
	2 ^e échelon	210	1 701,66
	3 ^e échelon	225	1 760,04
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 896,26
	2 ^e échelon	280	1 974,10

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (151,67 heures par mois)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	260	1 896,26
	2 ^e échelon	280	1 974,10
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	2 557,90
	2 ^e échelon	580	3 141,70
Niveau VI		760	3 842,26

Cadres

		COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA ANNUELS (151,67 heures par moi)
Niveau V	1 ^{er} échelon	430	30 694,76
	2 ^e échelon	580	37 700,36
Niveau VI		760	46 107,08
Niveau VII		1 120	62 920,52
Niveau VIII		1 470	79 266,92

II. – Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d’astreinte

À compter du 1^{er} avril 2019, les indemnités d’astreintes visées à l’article 5.7, paragraphe *b*, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 69,05 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 125,64 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 16,73 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2019, les indemnités de repas visées à l’article 4 de l’annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 9,20 € ;
- panier de nuit : 6,09 €.

III. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l’objet d’un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l’objet d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – **CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 67 DU 19 DÉCEMBRE 2018
PORTANT SIMPLIFICATION ET CORRECTION D'ERREURS MATÉRIELLES AU SEIN
DU TITRE **XII** DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1950610M
IDCC : 1951

Entre :
ANEA,
D'une part, et
UPEAS ;
FNSECP CGT ;
FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un avenant n° 58 a été signé le 22 décembre 2016 modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, relatif à la classification. Il a été étendu, ainsi que l'avenant n° 59 (salaires afférents à la nouvelle classification), par arrêté du 28 novembre 2017 (*Journal officiel* de la République française n° 0286 du 8 décembre 2017).

Afin de simplifier la lecture du texte consolidé, et corriger certaines erreurs matérielles, les partenaires sociaux ont convenu d'adopter à cet effet le présent avenant.

Article 1^{er}

Amélioration de la lisibilité du texte consolidé

Afin d'améliorer la lisibilité du nouveau titre XII de la convention collective, relatif à la classification, il apparaît nécessaire d'incorporer les annexes au corps de ce titre.

Il est ainsi décidé que l'article 12.13 de la convention collective devient l'article 12.16.

Les annexes 1, 2 et 3 deviennent respectivement les articles 12.13, 12.14 et 12.15 de la convention collective comme prévu à l'article 6 du présent avenant.

Article 2

Suppression de la mention des annexes au sein du titre XII de la convention collective

L'article 12.9 de la convention collective est modifié en conséquence comme prévu à l'article 6 du présent avenant.

Article 3

Amélioration de la compréhension du texte

Article 3.1

Famille de métiers

Il a été noté que l'une des familles de métiers porte le même nom que certains des emplois repères qui lui sont attachés. Ainsi l'emploi repère « Expert en automobile » porte le même nom que sa famille de rattachement « Famille : experts en automobile ».

Afin d'améliorer la compréhension du titre XII et d'en faciliter la mise en œuvre, les partenaires sociaux décident de renommer la « Famille : experts en automobile » en « Famille : expertise ». Ce changement entraîne une modification des articles 12.3, 12.9, 12.10 et 12.14 de la convention collective comme prévu à l'article 6 du présent avenant.

Article 3.2

Classe et niveau des emplois

Les termes « classe » et « niveau » sont indifféremment utilisés pour parler du positionnement de l'emploi dans la nouvelle classification. Afin de faciliter la lecture du texte et d'uniformiser le vocabulaire employé, les partenaires sociaux décident de mettre en cohérence l'ensemble du titre XII pour ne plus désigner le positionnement de l'emploi que par le terme « niveau ». En conséquence, les articles 12.11, 12.14 et 12.15 de la convention collective seront modifiés comme prévu à l'article 6 du présent avenant.

Article 4

Correction d'erreurs matérielles

Article 4.1

Critère classant « Management/responsabilité »

Le second critère classant, prévu à l'article 12.2, porte le nom de « responsabilité ». Il devient « management » à l'article 12.5.

Les partenaires sociaux conviennent de conserver comme appellation de ce critère le terme « responsabilité », afin de rendre son intitulé plus compréhensible pour les entreprises et les salariés de la branche.

En conséquence, le titre de l'article 12.5 et l'article 12.14 sont modifiés comme prévu à l'article 6 du présent avenant.

Article 4.2

Entrée en vigueur du nouveau dispositif de classification

L'actuel article 12.13 (devenu art. 12.16) fait mention d'une entrée en vigueur du nouveau dispositif de classification (et de sa grille des salaires) au plus tard au 1^{er} juillet 2018. Or, l'avenant n° 66 de la convention collective a reporté l'entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2019.

L'article 12.13, devenu article 12.16, sera donc modifié pour tenir compte de cet accord antérieur.

Article 5

Clarification des dispositions relatives aux revenus minimaux annuels conventionnels

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de clarifier certaines dispositions relatives aux revenus minimaux annuels conventionnels, prévus par l'avenant n° 59 devenu l'article 12.16 de la convention collective.

Les minimums sociaux ont ainsi été définis comme comprenant exclusivement le salaire de base et le variable contractuellement prévu.

Article 6

Incorporation de l'avenant à la convention collective nationale

Le présent avenant s'incorpore au titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, dont les articles modifiés seront désormais rédigés comme suit :

« Article 12.5

Responsabilité

Le reste de l'article reste inchangé.

Article 12.9

Pesée des emplois

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des 5 critères « classant » tels que définis ci-dessus sur un total de 100 points. Chaque critère classant doit se voir attribuer un poids compris entre 10 et 35.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur, en y associant, le cas échéant les représentants du personnel.

Le poids des critères décidés par l'entreprise est identique par famille de métier. En conséquence, il n'y a qu'une pesée par famille de métier (famille de métiers expertise, famille de métiers administrative et famille de métiers fonctions transverses).

Pour cela, les entreprises doivent :

- positionner chaque emploi suivant les cinq critères et les six degrés ;
- additionner le total des points obtenus sur l'ensemble des critères. Cela indiquera le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie à l'article 12.15 de la convention collective.

Seule la pesée des activités principales dans l'emploi doit être prise en compte.

Des coefficients de pondération sont fixés par l'article 12.14 de la convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Article 12.13

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;
- critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie... ;
- emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;
- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

Article 12.14

Grilles de pondération des critères

Des coefficients de pondération ont été affectés à chaque degré de chaque critère classant par la commission paritaire. Ces coefficients diffèrent suivant la famille de métiers.

Famille administrative

CRITÈRES/DEGRÉS	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION expérience	COMPÉTENCE complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 1,6$	$B \times 1,6$	$C \times 1,6$	$D \times 1,6$	$E \times 1,6$	1,6
Degré 3	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 4	$A \times 3,4$	$B \times 3,4$	$C \times 3,4$	$D \times 3,4$	$E \times 3,4$	3,4
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : $A' + B' + C' + D' + E' =$ classe.

Famille experts en automobile

CRITÈRES/DEGRÉS	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION expérience	COMPÉTENCE complexité	RELATIONS ext. Int.	POND.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 2$	$B \times 2$	$C \times 2$	$D \times 2$	$E \times 2$	2
Degré 3	$A \times 3$	$B \times 3$	$C \times 3$	$D \times 3$	$E \times 3$	3
Degré 4	$A \times 4,3$	$B \times 4,3$	$C \times 4,3$	$D \times 4,3$	$E \times 4,3$	4,3
Degré 5	$A \times 4,6$	$B \times 4,6$	$C \times 4,6$	$D \times 4,6$	$E \times 4,6$	4,6
Degré 6	$A \times 6$	$B \times 6$	$C \times 6$	$D \times 6$	$E \times 6$	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : $A' + B' + C' + D' + E' =$ classe

Famille Fonctions transverses

CRITÈRES/DEGRÉS	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION Expérience	COMPÉTENCE complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Total = 100	$10 < A < 35$	$10 < B < 35$	$10 < C < 35$	$10 < D < 35$	$10 < E < 35$	
Degré 1	$A \times 1$	$B \times 1$	$C \times 1$	$D \times 1$	$E \times 1$	1
Degré 2	$A \times 1,8$	$B \times 1,8$	$C \times 1,8$	$D \times 1,8$	$E \times 1,8$	1,8
Degré 3	$A \times 2,6$	$B \times 2,6$	$C \times 2,6$	$D \times 2,6$	$E \times 2,6$	2,6
Degré 4	$A \times 3,9$	$B \times 3,9$	$C \times 3,9$	$D \times 3,9$	$E \times 3,9$	3,9

CRITÈRES/DEGRÉS	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION Expérience	COMPÉTENCE complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe.

Article 12.15

Table de concordance

La table de concordance est prévue ci-après :

	POINT MINI	POINT MAXI
Niveau 1	100	150
Niveau 2	151	200
Niveau 3	201	250
Niveau 4	251	300
Niveau 5	301	350
Niveau 6	351	400
Niveau 7	401	450
Niveau 8	451	500
Niveau 9	501	550
Niveau 10	551	600

Exemples :

- si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 100 et 150, le salarié sera en classe 1 ;
- si total des points A' + B' + C' + D' + E' est compris entre 301 et 350, le salarié sera en classe 5.

Article 12.16

Revenus minimaux annuels conventionnels

Le revenu minimum annuel brut conventionnel applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification instaurée par l'avenant n° 58 (modifiant le titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif à la classification), et au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2019, est prévu ci-dessous :

Niveau 1 : 18 000 € ;

Niveau 2 : 19 800 € ;

Niveau 3 : 22 800 € ;

Niveau 4 : 26 800 € ;

Niveau 5 : 29 400 € ;

Niveau 6 : 32 400 € ;

Niveau 7 : 39 228 € ;

Niveau 8 : 39 600 € ;

Niveau 9 : 41 400 € ;

Niveau 10 : 44 400 €.

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours, le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Les minimums s'entendent exclusivement du salaire de base et du variable contractuellement prévu.

En attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer. »

Article 7

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore au titre XII de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 8

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 70 DU 5 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950638M
IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEAS ;

CGT-FO ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires

Applicable à compter du 1^{er} février 2019

NIVEAU	REVENU MINIMAL conventionnel annuel	REVENU MINIMAL conventionnel mensuel à titre indicatif
1	18 396,00 €	1 533,00 €
2	20 244,00 €	1 687,00 €
3	23 256,00 €	1 938,00 €
4	27 336,00 €	2 278,00 €
5	29 988,00 €	2 499,00 €
6	33 048,00 €	2 754,00 €
7	39 864,00 €	3 322,00 €
8	40 236,00 €	3 353,00 €
9	42 072,00 €	3 506,00 €
10	45 120,00 €	3 760,00 €

Article 2

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} février 2019, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 59.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Fait à Paris, le 5 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 88 DU 10 AVRIL 2019

RELATIF À LA PRIME D'INTÉGRATION

NOR : ASET1950622M

IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO Métaux

FTM CGT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 ;

Vu le procès-verbal n° 1 de la commission paritaire d'interprétation des services de l'automobile du 24 octobre 2018,

conviennent de modifier comme suit la convention collective :

Article 1^{er}

Le 4^e alinéa du paragraphe *a* de l'article 1.22 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA :

- est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié, bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration

d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 *a*, alinéa 1, de la présente convention collective nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 *a*, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois ;

- ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 *a*, alinéa 1 de la présente convention collective nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 *a*, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement. »

Article 2

Un 5^e alinéa est ajouté au paragraphe *a* de l'article 1.22 de la convention collective nationale :

« Si au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3

Le 3^e alinéa du paragraphe *b* de l'article 1.22 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications :

- est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel que visé à l'article 1.16 *a*, alinéa 1, de la présente convention collective nationale ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 *a*, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement.

Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois ;

- ou bien est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, dès lors que ce contrat est immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à l'issue du contrat à durée déterminée précédant le contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % du salaire de base tel

que visé à l'article 1.16 *a*, alinéa 1 de la présente convention collective nationale, perçu au terme du contrat à durée déterminée ; pour le salarié relevant du chapitre VI de la présente convention collective nationale et rémunéré dans le cadre de son article 6.04 *a*, alinéa 2, le montant de la prime d'intégration sera égal à 50 % du salaire minimum mensuel garanti en vigueur à la date du versement. »

Article 4

Un 4^e alinéa est ajouté au paragraphe *b* de l'article 1.22 de la convention collective nationale :

« Si au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, le salarié est embauché pour une durée déterminée, quelle que soit cette durée, mais que ce dernier n'est pas immédiatement suivi d'un contrat à durée indéterminée, le versement de la prime d'intégration sera remplacé par le versement par l'employeur de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée due en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 5

Application dans les entreprises

Les organisations soussignées, soulignant l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 6

Modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Il s'appliquera aux salariés qui seront embauchés à partir de cette date, à la suite de l'obtention d'une certification visée à l'article 1.22.

Article 7

Dépôt. – Extension

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Fait à Paris, le 10 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO

NOR : ASET1950952M

IDCC : 567

Entre :

BJOC ;

FNAMAC,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Considérant la nécessaire désignation par les partenaires sociaux d'un opérateur de compétences selon les dispositions dudit article, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes ;

Considérant que les branches regroupées au sein du comité stratégique de filière mode et luxe, représentant les entreprises du secteur de l'habillement, de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie-pierres et perles et activités connexes, des arts de la table, de la ganterie, des cuirs et peaux, de l'horlogerie, de la maroquinerie, de la haute couture et de la mode... composent une filière cohérente et spécifique ;

Considérant que ces branches ont engagé un processus de négociation de désignation de l'OPCO en capacité d'intégrer les activités professionnelles de la mode et du luxe afin de préserver et de développer cette cohérence ;

Considérant ainsi la volonté paritaire de maintenir une identité commune, une logique filière et économique forte ;

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO

Les parties au présent accord désignent, pour les entreprises du champ d'application de la convention collective du 5 juin 1970, comme opérateur de compétences, l'opérateur de compétences en capacité d'intégrer les activités professionnelles de la mode et du luxe. Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO constitué au 1^{er} avril 2019.

Article 2

Abrogation des dispositions antérieures

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures issues plus particulièrement de l'accord du 18 juin 2015 portant désignation d'un OPCA (annexe I de cet accord) sont abrogées.

Article 3

Disposition suspensive. – Date d'effet

L'article 1^{er} ne prendra effet que pour autant que les partenaires sociaux, négociateurs de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, seront associés (convoqués) à la négociation de mise en place de ce nouvel OPCO. Si tel n'était pas le cas, la désignation ci-dessus serait caduque.

Article 4

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Article 6

Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerce de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

ACCORD DU 12 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO (2I) POUR LES DEUX BRANCHES
(IDCC 567 ET 1044)

NOR : ASET1950627M
IDCC : 567, 1044

Pour la convention collective (IDCC 567) :

Entre :

BJOC ;

FNAMAC,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

Pour la convention collective (IDCC 1044) :

Entre :

FH,

D'une part, et

FGMM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Considérant la nécessaire désignation par les partenaires sociaux d'un opérateur de compétences selon les dispositions dudit article, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes ;

Considérant que les branches regroupées au sein du comité stratégique de filière mode et luxe, représentant les entreprises du secteur de l'habillement, de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie-pierres et perles et activités connexes, des arts de la table, de la ganterie, des cuirs et peaux, de l'horlogerie, de la maroquinerie, de la haute couture et de la mode... composent une filière cohérente et spécifique ;

Considérant que ces branches ont engagé un processus de négociation de désignation de l'OPCO en capacité d'intégrer les activités professionnelles de la mode et du luxe afin de préserver et de développer cette cohérence ;

Considérant ainsi la volonté paritaire de maintenir une identité commune, une logique filière et économique forte.

Article 1^{er}

Désignation de l'OPCO

Les parties au présent accord désignent, pour les entreprises du champ d'application de la convention collective de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 0567), du 5 juin 1970 et de la convention collective de l'horlogerie (IDCC 1044) du 17 décembre 1979, comme opérateur de compétences, l'OPCO 2I. Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO constitué au 1^{er} avril 2019.

Article 2

Abrogation des dispositions antérieures

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures issues plus particulièrement de l'accord du 18 juin 2015 portant désignation d'un OPCA (annexe I de cet accord) sont abrogées.

Article 3

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans distinction aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} avril 2019, sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Article 5

Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Simultanément, l'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO

NOR : ASET1950955M

IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNP FO ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39, les partenaires sociaux de la branche de la chaussure (IDCC 1580) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la chaussure du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) de la branche, l'OPCO interfilières et multiprofessionnel actuellement en cours de constitution provisoirement intitulé « Wellcom », qui est l'OPCO des services, sous réserve :

- de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;
- du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'Opcalia et de branches participant au CSF mode luxe ;
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné.

Article 3

Durée, date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 21 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950625M
IDCC : 1580

Entre :

FFC,

D'une part, et

FNPF FO ;

THC CGT ;

CFE-CGC Agro ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2019 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. – Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2019, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE
1	1	1 521,22 €
	2	1 527 €
2	1	1 537 €
	2	1 552 €
	3	1 569 €
3	1	1 569 €
	2	1 589 €
	3	1 605 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3

*Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés
dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. –
Bénéficiaires. – Application et vérification*

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2019 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
4	1	20 183 €
	2	20 758 €
	3	22 483 €
5	1	22 483 €
	2	24 470 €
	3	26 353 €
6	1	26 353 €
	2	30 327 €

Positions 1 à 4

POSITION		RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE
1	Échelon 1	28 235 €
	Échelon 2	30 327 €
2		35 136 €
3		40 783 €
4		48 313 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Bénéficiaires

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2019 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :
 - des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
 - des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
 - des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.
- b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :
 - d'un changement de classement ;
 - d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.
- c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Article 5

Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 26 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO INTERINDUSTRIEL (OPCO 2I)
NOR : ASET1950630M
IDCC : 1580

Entre :
FFC,
D'une part, et
FS CFDT ;
THC CGT ;
CFE-CGC Agro ;
CMTE CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses textes d'application, la branche de la chaussure (IDCC 1580) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences provisoirement appelé « Wellcom » sous réserve notamment :

- « de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;
- du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de branches participant au CSF mode luxe ;
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné ».

Le 23 janvier 2019, le ministère du travail a adressé aux partenaires sociaux de la branche chaussure un courrier leur recommandant de se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Le courrier du ministère du travail stipule que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II [de l'article L. 6332-1-1 du code du travail]. En effet, le champ d'interven-

tion ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifications ni ne recouvre des secteurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « afin de permettre un appui et une offre de services adaptés » à la branche de la chaussure et à ses adhérents, le ministère du travail a invité ladite branche à renégocier un nouvel accord.

La branche de la chaussure s'est rapprochée des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OPCO puisque notamment l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OPCO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2I.

Cette désignation a pour finalité d'une part :

- de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- d'apporter une offre de services adaptés à la branche de la chaussure et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la branche de la chaussure d'être intégrée à la 11^e SPP qui devrait regrouper la plupart des Branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des branches participant au CSF mode luxe, ce qui maintiendra une identité commune entre ces branches.

Article 3

Durée, date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec proposition de texte. Toute demande de révision entraînera dans les 2 mois la tenue d'une réunion pour examen de la proposition de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée caduque à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de 3 mois.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en charge de l'OPCO.

Fait à Paris, le 26 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950606M

IDCC : 573

Entre :

CGI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Minima conventionnels applicables au 1^{er} mai 2019

NIVEAU	COEF.	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2018	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2019
1.1	1,006	1 505,79 €	1 533,00 €
1.2	1,006	1 514,82 €	1 542,20 €
1.3	1,006	1 523,91 €	1 551,45 €
2.1	1,006	1 533,06 €	1 560,76 €
2.2	1,006	1 542,26 €	1 570,12 €
2.3	1,006	1 551,51 €	1 579,55 €
3.1	1,006	1 560,82 €	1 589,02 €
3.2	1,006	1 570,18 €	1 598,56 €
3.3	1,006	1 579,60 €	1 608,15 €
4.1	1,006	1 589,08 €	1 617,80 €
4.2	1,006	1 598,62 €	1 627,50 €
4.3		1 608,21 €	1 637,27 €

NIVEAU	COEF.	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2018	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2019
5.1	1,038	1 614,28 €	1 644,00 €
5.2	1,038	1 674,82 €	1 705,65 €
5.3	1,038	1 737,62 €	1 769,61 €
6.1	1,038	1 802,78 €	1 835,97 €
6.2	1,038	1 870,39 €	1 904,82 €
6.3		1 940,53 €	1 976,25 €
7.1	1,05	25 143,14 €	25 596,00 €
7.2	1,05	26 400,30 €	26 875,80 €
7.3	1,157	27 720,31 €	28 219,59 €
8.1	1,1	32 080,72 €	32 658,53 €
8.2	1,1	35 288,79 €	35 924,38 €
8.3	1,1	38 817,67 €	39 516,82 €
9.1	1,1	42 699,43 €	43 468,51 €
9.2	1,15	46 969,38 €	47 815,36 €
10.1	1,2	54 014,78 €	54 987,66 €
10.2		64 817,74 €	65 985,19 €

Du niveau I, échelon 1, au niveau VI, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII, échelon 1, au niveau X, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 27 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale
IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
(Détailants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 37 DU 12 MARS 2019
À L'ANNEXE III RELATIVE AUX SALAIRES

NOR : ASET1950614M
IDCC : 1286

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} mars 2019, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

PÉRIODE concernée	DU 1 ^{er} mars 2019	AU 28 février 2020	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel :			10,03 € 1 521,22 €
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	RAB au 1 ^{er} mars 2019	par mois	
1 A	120	18 364,20 €	2,0 %	18 728,16 €	1 560,68 €	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	18 509,76 €	2,0 %	18 873,84 €	1 572,82 €	
1 C	140	19 092,24 €	2,0 %	19 474,44 €	1 622,87 €	
2	150	19 729,20 €	1,8 %	20 075,04 €	1 672,92 €	
3 (CAP) A	160	20 457,24 €	1,8 %	20 821,20 €	1 735,10 €	
3 B	170	20 748,48 €	1,8 %	21 112,44 €	1 759,37 €	
4 (BTP)	190	21 658,44 €	1,8 %	22 040,64 €	1 836,72 €	à titre indicatif

PÉRIODE concernée	DU 1 ^{er} mars 2019	AU 28 février 2020	Taux horaire de base brut minimum conventionnel : Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel :			10,03 € 1 521,22 €
Agent de maîtrise 1 ^o échelon	210	23 696,88 €	1,8 %	24 115,56 €	2 009,63 €	à titre indicatif
Agent de maîtrise 2 ^o échelon	250	25 881,00 €	1,8 %	26 354,16 €	2 196,18 €	à titre indicatif
Cadre débutant	350	38 657,64 €	1,8 %	39 349,32 €	3 279,11 €	à titre indicatif
Cadre confirmé	400	42 297,72 €	1,8 %	43 062,12 €	3 588,51 €	à titre indicatif
Cadre expert	500	47 994,48 €	1,8 %	48 868,08 €	4 072,34 €	à titre indicatif
N.B. : RAB = rémunération annuelle brute.						

Article 2

Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

Article 4

Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective nationale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR
DE COMPÉTENCES (OPCO)

NOR : ASET1950949M
IDCC : 303

Entre :

FFMF ;

CSHC,

D'une part, et

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 opérateurs en compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche l'OPCO interfilières et interprofessionnel actuellement en cours de constitution, provisoirement intitulé « Wellcom » sous réserve :

- de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;
- du maintien formel d'une identité commune des branches du textiles-mode-cuirs qui, jusqu'à présent, ont formé au sein d'OPCA successifs un ensemble cohérent de branches ;

- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné.

Article 3

Durée. – Date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 4

Dépôt et extension

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

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

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective nationale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

ACCORD DU 21 MARS 2019
RELATIVE À LA DÉSIGNATION D'UN OPCO (2I)

NOR : ASET1950632M
IDCC : 303

Entre :
FFMF ;
CSHC ;
UNACAC,

D'une part, et
HACUITEX CFDT ;
THC CGT
FNSCIC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO,

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne (IDCC 303) prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;

- les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est accordé au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes est supérieur respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne ont conclu un accord le 13 décembre 2018 pour désigner l'OCPCO Wellcom alors en cours de constitution.

Or, la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle a, par courrier du 23 janvier 2019, invité les partenaires sociaux de la branche à renégocier un nouvel accord dans un délai maximum de 2 mois et à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel « OPCO 2I ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la couture parisienne – IDCC 303 (étendue par arrêté du 29 novembre 1982).

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences l'OPCO interindustriel – OPCO 2I et décident d'intégrer la section paritaire professionnelle « Matériaux et activités créatives – Mode et Luxe » en cours de création.

Cette désignation est conditionnée à l'agrément définitif par les pouvoirs publics de l'OPCO 2I.

Article 3

Missions de l'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

L'appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

L'appui technique aux branches adhérentes en matière de certification ;

Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

La promotion de la formation ouverte à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.

Article 4

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés qui bénéficieront d'un taux différencié de contribution des entreprises prévu par les dispositions légales.

Article 5

Abrogation des dispositions antérieures

Par le présent accord, les dispositions conventionnelles antérieures portant désignation d'un OPCA sont abrogées.

Article 6

Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'agrément de l'OPCO par les pouvoirs publics.

Il est applicable à compter de sa signature.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 7

Dépôt et extension

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

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

ACCORD DU 21 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES (OPCO2I)

NOR : ASET1950631M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

Fédération de la chimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence OPCO 2I, au sein de la SPP (section paritaire professionnelle) actuellement dénommée « Textile » dont le nom sera revu ultérieurement, comme l'opérateur de compétences de la branche industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) au titre de sa contribution légale de participation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme opérateur de compétences pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de collecte non affectée au financement du compte personnel de forma-

tion des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace toutes les précédentes désignations d'OPCO et d'OPCA.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3218. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)
(12 juillet 2016)

ACCORD N° 2019-01 DU 11 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1950605M
IDCC : 3218

Entre :

CEPNL,

D'une part, et

SPELC ;

FD CFTC E et F,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le contrat à durée indéterminée à temps plein est la formule contractuelle de principe dans la relation de travail telle que définie dans le code du travail.

Cependant, les parties au présent accord rappellent que le recours au temps partiel est inhérent à l'activité d'un établissement d'enseignement ou de formation (rythme structurel annuel, hebdomadaire et journalier des établissements – séquencé par la présence des apprenants dans les locaux).

Les nécessités d'organisation des établissements d'enseignement et de formation liées au rythme scolaire ou universitaire induisent un recours au temps partiel important :

- sur les métiers en interaction ou en proximité avec les apprenants ou liés à la présence de ceux-ci dans les établissements (activités d'enseignement, de formation, d'intervention pédagogique, éducation et vie scolaire, restauration etc.) ;
- ou à l'inverse, sur les métiers ou activités qui ne peuvent s'exercer que lorsque les apprenants ne sont plus dans les établissements (ménage et service).

Dans l'enseignement, il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée pour les activités d'enseignement ou connexes à celles-ci et pour des interventions ou activités non pérennes ou ponctuelles (cf. définition du CDD d'usage dit CDD'U dans le chapitre II de la CC EPNL). Ces situations induisent par nature un recours fréquent au temps partiel.

Le recours au temps partiel est lié dans l'enseignement supérieur et dans le second degré technique et professionnel à des interventions de courtes durées de professionnels à haute technicité qui, pour la grande majorité d'entre eux, sont en cumul d'emplois.

Le regroupement en demi-journées est techniquement complexe lorsque le temps a une référence annuelle, il devient d'ailleurs impossible à saisir lorsque le temps de travail comporte des séquences (temps induit et connexes) pendant lesquelles le salarié (enseignant) est totalement libre de son organisation.

Les parties au présent accord souhaitent que le volume horaire du salarié à temps partiel soit augmenté par tous les moyens, dans l'établissement quand cela est possible ou sur un autre emploi quand cela s'avère difficile.

Elles demandent :

- à la CPNEFP, en lien avec l'OPCO, de créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail ;
- aux employeurs, en s'appuyant notamment sur les outils développés par la branche, de mettre en œuvre une politique de ressources humaines et une gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) à destination des salariés leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité plus importante.

Compte tenu de l'hétérogénéité des métiers, des conditions d'emploi, des besoins organisationnels structurant ou des besoins des salariés, elles ont choisi de ne pas uniformiser les règles et d'éviter toute standardisation.

De nombreux salariés à temps partiel peuvent avoir d'autres activités professionnelles avec lesquelles l'emploi exercé dans les établissements d'enseignement doit s'articuler. Il en est de même des salariés ayant fait le choix d'arbitrer entre-temps familial et temps de travail.

C'est pour toutes ces raisons que les parties se sont accordées :

- sur des modalités pratiques de dérogation aux principes généraux légaux gouvernant le temps partiel ;
- sur des règles spécifiques (durée minimale et modalités d'organisation du temps de travail) différentes selon les métiers et/ou la durée du temps de travail ;
- sur les contreparties à cette dérogation et la définition des garanties sociales spécifiques (regroupement des heures d'activité, accompagnement dans leur parcours personnel, priorités d'emploi etc.) ;
- sur deux modalités alternatives de regroupement en « demi-journées » pour les salariés à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs.

L'une permet un regroupement en 8 demi-journées maximum séparées par une « pause repas méridienne » et s'inscrivant dans une organisation traditionnelle du travail.

L'autre reprend l'idée développée dans l'accord de 2013 (période d'amplitude de 6 heures) mais en réduisant de 6 à 5 le nombre maximum de regroupements ;

- sur le principe que les modalités de mise en œuvre du temps partiel doivent être déterminées en bonne intelligence et de concert entre le salarié et l'employeur. Ce qui induit que les parties peuvent dans la détermination de ces modalités déroger contractuellement aux règles énoncées par le présent accord.

Les parties au présent accord rappellent que cet équilibre ne s'entend que si :

- le salarié à temps partiel bénéficie d'une équivalence de garanties sociales avec les salariés à temps plein mais également de garanties spécifiques liées à sa situation ;
- les modalités de mises en œuvre du temps partiel sont clairement établies en amont ;
- le consentement du salarié est éclairé (information du salarié sur la nature du contrat, interdiction de la modification unilatérale du contrat de travail) ;

- le salarié à temps partiel bénéficie d’une priorité :
 - sur les postes à temps plein ou à temps partiel lui permettant d’augmenter son volume horaire et par là même sa rémunération mensuelle ;
 - sur un volume d’activité supplémentaire non pérenne par voie d’avenant pour complément d’heures conclu en application des dispositions de l’article L. 3123-22 du code du travail ;
- le salarié à temps partiel bénéficie notamment d’actions de formation tant au niveau de la consolidation que de l’acquisition de compétences nouvelles favorisant ainsi l’employabilité.

Le présent accord :

- révisé les articles des sections de la CC EPNL identifiés à l’article 12 du présent accord ;
- annule et remplace l’accord sur le temps de travail du 18 octobre 2013 révisé le 10 mars 2015 conclu dans la branche de l’enseignement privé sous contrat ;
- révisé l’accord relatif à la réduction de la durée effective et à l’aménagement du temps de travail dans l’enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999.

Le présent texte est un accord autonome, en application de l’accord de méthode du 6 juillet 2018. Il a vocation, à terme, à être intégré dans le corps de la convention collective EPNL.

Certaines de ses dispositions pourront être ventilées dans plusieurs articles de celle-ci selon le plan défini par les organisations représentatives signataires et les thématiques à regrouper (période d’essai, garanties liées à l’ancienneté, etc.).

Article 1^{er}

Champ d’application

Cet accord s’applique aux employeurs et salariés compris dans le champ d’application de la convention collective EPNL (art. 2 de la CC EPNL).

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l’entreprise ou à la durée du travail applicable dans l’établissement quel que soit le mode d’organisation de la durée du travail.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives au temps partiel ne s’appliquent pas aux salariés en forfait jours et aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée intermittent (CDII). Des dispositions légales et conventionnelles spécifiques leur sont applicables.

Section 1

Dispositions générales relatives au temps partiel

Article 2

Contrat de travail

2.1. Un contrat de travail écrit

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit être écrit et répondre aux conditions de forme définies par l’article L. 3123-6 du code du travail ⁽¹⁾ et par la convention collective EPNL (section 2 du chapitre II de la CC EPNL).

Toute modification du contrat de travail nécessite l’accord exprès des deux parties.

2.2. Avenants pour complément d’heures

Par avenant pour complément d’heures conclu en application de l’article L. 3123-22 ⁽¹⁾ du code du travail, employeur et salarié à temps partiel peuvent augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat de travail initial.

(1) Texte applicable à la date de signature du présent accord.

Le refus par un salarié d'accepter un complément d'heures par avenant ou de renouveler celui-ci n'est pas constitutif d'une faute.

Dans le cadre d'un avenant pour complément d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à hauteur du temps plein défini conventionnellement ou par accord d'entreprise.

Les heures accomplies dans le cadre de l'exécution de l'avenant pour complément d'heures sont rémunérées au taux horaire brut contractuel sauf dispositions conventionnelles spécifiques ou accord des parties⁽¹⁾.

Les heures éventuellement accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant pour complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

En dehors des situations de remplacement, le nombre maximal d'avenants pour complément d'heures pouvant être conclus est fixé à 4 par an⁽²⁾ et par salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail⁽³⁾, l'avenant temporaire doit mentionner les modalités de réalisation de ces compléments d'heures (motif du complément d'heures, durée d'application, nombre d'heures de travail et leur répartition tout au long de la durée de l'avenant).

Pour les salariés dont le temps partiel est annualisé ou modulé, la répartition fait l'objet d'un planning prévisionnel spécifique annexé à l'avenant.

Sur les priorités d'emploi et notamment via les avenants pour complément d'heures voir, article 4.

Article 3

Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle d'un salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

Article 4

Priorités d'emploi

L'employeur veille à donner la priorité aux salariés à temps partiel qui souhaiteraient accroître leur volume horaire contractuel.

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-3 et L. 3123-22, 3° du code du travail⁽³⁾ :

- les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein ou un emploi ayant une durée de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat et notamment égale à la durée minimale légale bénéficient d'une priorité d'emploi sur ces postes ;
- les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'emploi sur les compléments d'heures non pérennes par voie d'avenant temporaire.

L'employeur porte, par tout moyen à la connaissance des salariés et du comité social et économique, les disponibilités d'emplois, les compléments d'heures non permanents par voie d'avenant temporaire et le cas échéant un volume horaire disponible de manière pérenne.

Le support d'information dont l'employeur demeure libre fait mention :

- des caractéristiques des postes concernés (la nature du contrat, volume d'heures, la durée de l'avenant temporaire, la rémunération, la classification, la catégorie socioprofessionnelle, les prérequis pour occuper le poste et les compétences attendues) ;
- du droit de priorité qui s'exerce sur des emplois équivalents ;
- et les conditions dans lesquelles les salariés peuvent l'exercer.

(1) En cas de modification des missions induisant une modification de classification le taux horaire brut est revu en conséquence.

(2) Année scolaire ou universitaire ou année civile si l'établissement a cette référence.

(3) Texte applicable à la date de signature du présent accord.

Le salarié qui souhaite exercer un droit de priorité formule sa demande par tout moyen permettant de déterminer une date certaine.

L'employeur répond au salarié, par écrit, dans un délai raisonnable à compter de la demande et au regard de la date de prise de fonction.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant, le cas échéant temporaire ⁽¹⁾, à ce contrat.

En cas de refus, en raison notamment d'un concours de priorités, l'employeur reçoit le salarié si celui-ci en fait la demande.

Article 5

Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

À l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 7 jours avant la date d'exécution de ces heures.

Ces dispositions sont mentionnées dans le contrat de travail.

Le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies est de :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 des heures prévues au contrat de travail ;
- 25 % pour chacune des heures accomplies entre 1/10 et 1/3 des heures prévues au contrat de travail.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines la durée moyenne de travail réellement effectuée par un salarié dépasse de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, la durée de travail mentionnée dans le contrat de travail est modifiée. Un avenant est rédigé en conséquence ⁽²⁾.

- pour les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail déterminée par l'avenant pour complément d'heures, voir l'article 2.2.

Article 6

Interruption d'activité

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à 2 heures.

Pour les étudiants et les salariés en cumul d'emplois, une interruption de plus de 2 heures ou plusieurs interruptions d'activité peuvent être prévues sous réserve d'une durée minimale de travail de 3 heures sur la journée concernée.

Les parties peuvent déroger aux dispositions de l'alinéa 1^{er} du présent article. Le contrat de travail énonce la ou les raisons invoquées par le salarié ainsi que la ou les contreparties à cette dérogation.

Article 7

Sécurisation des parcours professionnels

Les parties à l'accord s'engagent, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif favorisant le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce

(1) Dans les conditions déterminées à l'article 2.2 du présent accord.

(2) Conformément à l'article L. 3123-13 du code du travail dans sa rédaction à la date de signature du présent accord.

à l'acquisition de compétences nouvelles, de bénéficier : d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

Pour cela, elles demandent à la CPNEFP d'étudier :

- toute mesure permettant de développer l'accès au droit à la formation pour les salariés à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salariés à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

Les parties à l'accord demandent à la CPNEFP de développer toute mesure permettant l'accompagnement des salariés et des entreprises notamment de moins de 50 salariés dans la « démarche compétences » et la dynamique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (développement des zones de mobilité, développement des outils notamment numériques permettant une recherche d'emploi à temps plein ou complémentaire s'articulant avec l'emploi exercé à temps partiel) ;

- sur le bilan des actions menées, voir article 11.

Section 2

Dispositions spécifiques à la durée minimale de travail et contreparties organisationnelles subséquentes

Les parties au présent accord ont choisi d'user de la possibilité ouverte à l'article L. 3123-19 du code du travail, de déroger à la durée minimale légale de 24 heures.

Afin de tenir compte des spécificités organisationnelles liées à l'activité d'enseignement ou de formation et d'une forte proportion de cumul d'activités sur ces emplois, il est fixé une durée minimale différente par catégories de métiers.

Dans ce cadre et outre les garanties sociales spécifiques dont ils bénéficient (voir section 1), les parties au présent accord ont prévu des contreparties organisationnelles au bénéfice de l'ensemble des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures.

Ainsi, l'employeur proposera à tous les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale, le regroupement de leur activité sur des journées ou des demi-journées, leur permettant ainsi de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale d'activité fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail (24 heures).

Article 8

Tous les salariés à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs

8.1. Durée minimale prévue au contrat

La durée de travail des salariés à temps partiel, à l'exclusion des personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs (cf. art. 9) est au minimum de 17 h 30 par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel.

En application des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée au premier alinéa du présent article peut être déterminée dans le contrat de travail. Le contrat de travail ou l'avenant vise dans son préambule ou dans l'article concerné les raisons énoncées par le salarié.

8.2. Regroupement des horaires par journées ou demi-journées

Les salariés à temps partiel bénéficient d'horaires de travail réguliers repris dans un planning annuel remis dans les 15 premiers jours de l'année ⁽¹⁾ ou de la (re)prise effective d'activité.

(1) Année scolaire ou universitaire ou année civile si l'établissement a cette référence.

Ce planning est éclairé par un emploi du temps hebdomadaire.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail (24 heures) sont regroupés en séquences de travail selon l'une des deux modalités alternatives définies ci-dessous :

- regroupement en demi-journées dans la limite de 8 par semaine : sachant qu'une journée est composée de 2 demi-journées séparées par une interruption d'activité méridienne ;
- regroupement en plages d'activité dans la limite de 5 par semaine : pour l'application des présentes dispositions, la plage d'activité s'entend comme une période d'une amplitude de 6 heures consécutives pendant laquelle le salarié réalise son travail quel que soit son positionnement dans la journée.

L'alternative de regroupement d'horaires retenue par les parties figure au contrat de travail.

À titre dérogatoire, pour favoriser notamment le cumul d'activité ou en raison de la situation personnelle du salarié, les horaires peuvent être regroupés selon des modalités différentes. Dans ce cas, le contrat de travail ou l'avenant vise dans son préambule ou dans l'article concerné les raisons énoncées par le salarié.

8.3. Semaines à 0 heure dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat

Les salariés exerçant dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat (premier et second degrés) dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail bénéficient de 4 semaines à 0 heure par an ⁽¹⁾.

Deux de ces semaines doivent être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement sauf accord entre l'employeur et le salarié.

Article 9

Personnels d'enseignement et de recherche, surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et formateurs

Les enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, chargés d'enseignement, les surveillants d'examen de l'enseignement supérieur et les formateurs correspondent à des catégories d'emploi spécifiques et distinctes.

Compte tenu des contraintes organisationnelles inhérentes aux entreprises et/ou établissements de la branche EPNL, les parties conviennent que la durée minimale d'activité des enseignants, des enseignants-chercheurs, des chercheurs, chargés d'enseignement, des formateurs et des surveillants d'examen de l'enseignement supérieur est fixée comme suit :

9.1. Durée minimale prévue au contrat

PERSONNEL CONCERNÉ	DURÉE MINIMALE	PRÉCISION
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs (enseignement supérieur)	Le cinquième de la durée de travail de référence à temps plein prévue par les dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient de branche ou d'entreprise.	

(1) Dans le cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail applicables dans les établissements ayant majoritairement des classes sous contrat (premier et second degrés) relevant de la CC EPNL, la semaine à 0 heure est une période non travaillée constituée de 6 jours ouvrables consécutifs. Les semaines à 0 heure apparaissent dans le planning annuel.

PERSONNEL CONCERNÉ	DURÉE MINIMALE	PRÉCISION
Enseignants (1 ^{er} , 2 ^d degré)	Le cinquième de la durée de travail de référence à temps plein prévue par les dispositions catégorielles de la CC EPNL.	
Formateurs		À défaut, une durée minimale équivalente aux référentiels formation définis dans le cadre d'un appel à projet ou une habilitation.
Les chargés d'enseignement et formateurs en cumul d'emplois	Une heure par journée travaillée ou calculée sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par les dispositions conventionnelles applicables qu'elles soient de branche ou d'entreprise.	Cette durée minimale est constituée des heures quantifiables de travail (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service - jurys d'examen, visite d'entreprise, stages, etc. -).
Surveillants d'examen du supérieur		

9.2. Regroupement des horaires par journées ou demi-journées

En contrepartie à la dérogation à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail (24 heures), les heures quantifiables (heures de face-à-face pédagogique, heures de présence ou découlant d'une obligation de service - jurys d'examen, visite d'entreprise, stages etc. -) font l'objet d'un regroupement sur des journées ou demi-journées.

Ces regroupements sont identifiés dans un planning ou un plan de charge déterminé en fonction de l'activité ou de la discipline concernée.

Section 3

Comité social et économique

Article 10

Information du comité social et économique (CSE)

Conformément à l'article 4 du présent accord, la liste des disponibilités d'emplois ou compléments d'heures est mise à disposition du CSE par tout moyen.

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou le bilan social, et sauf périodicité différente prévue par accord d'entreprise, l'employeur informe le comité social et économique via la base de données économiques et sociales (BDES) :

- du bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise et notamment lorsqu'il est aménagé sur des périodes excédant la semaine ;
- du nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures ;
- du nombre d'avenants pour complément d'heures signés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail ⁽¹⁾, le bilan à temps partiel est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Le CSE est informé des recours ou demandes individuelles des salariés à temps partiel, formulées en lettre recommandée avec avis de réception, qui estimeraient ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

(1) Dans sa rédaction à la date de signature du présent accord.

Section 4
Dispositions techniques

Article 11

Suivi de l'accord

Les parties au présent accord souhaitent que la CPPNI, en lien avec la CPNEFP, dresse un bilan pour appréhender les mesures prises dans le cadre de l'article 7 mais aussi sur le recours au temps partiel et les besoins des établissements dans le cadre d'une évolution des modèles économiques.

Article 12

Dispositions conventionnelles révisées et supprimées

Le présent accord annule et remplace l'accord sur le temps de travail du 18 octobre 2013 conclu dans la branche de l'enseignement privé sous contrat et révisé le 10 mars 2015.

Toute référence à cet accord dans le corps de la CC EPNL est modifiée (sont notamment visées les sous-sections 2 des sections 3 à 9 de la CC EPNL, note de bas de page de l'article 5.3 de la section 9).

Les dispositions suivantes de la section 1 de la CC EPNL sont supprimées :

- article 43.1 – Recours au temps partiel ;
- article 43.2 – Heures complémentaires ;
- article 43.3 – Interruptions d'activité ;
- article 43.5 – Garanties reconnues aux salariés à temps partiel.

L'article 13 (temps partiel) de la section 8 de la CC EPNL est supprimé.

Les dispositions suivantes de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail dans l'enseignement privé sous contrat du 15 juin 1999 sont supprimées :

- article 3.4.2 – Droits des salariés à temps partiel ;
- article 3.4.3 – Heures complémentaires ;
- article 3.4.4 – Coupures quotidiennes.

Article 13

Nature du présent accord et application

Le présent accord est à durée déterminée.

Les dispositions de la section 2 du présent accord s'appliquent le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

À l'exception des dispositions relatives aux avenants temporaires pour complément d'heures, les dispositions de la section 1 du présent accord s'appliquent immédiatement aux établissements et salariés relevant du champ d'application.

Article 14

Modalités de dépôt

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

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

Compte tenu des thématiques traitées dans le présent accord et des typologies d'entreprises présentes dans la branche, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des engagements relatifs à leur accompagnement dans la dynamique GPEC prévue à son article 7.

À cette exception près, l'ensemble des stipulations du présent accord, compte tenu de son objet, s'appliquent donc à toutes les entreprises relevant de la convention collective EPNL.

Fait à Paris, le 11 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° 2 DU 27 FÉVRIER 2019

À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA GÉNÉRALISATION DE LA COUVERTURE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950642M

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 :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la définition des enfants à charge décrite dans « l'article 5 : extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié » de l'accord du 7 octobre 2015.

Article 1^{er}

L'article 5 est modifié comme suit :

« Peuvent adhérer au régime à titre facultatif en réglant leur cotisation les ayants droit adulte ou enfant :

- le conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin n'ayant pas de revenu d'activité supérieur au montant du RSA (base « couple », indépendamment du nombre d'enfant(s) à charge) ;

- les enfants du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, s'ils sont effectivement à la charge du participant, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leurs besoins et assure leur entretien, et satisfaisant à l'une des conditions suivantes :
 - être âgés de moins de 18 ans, non salariés, ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin ;
 - Cas particulier des enfants âgés de 18 ans à moins de 21 ans, non salariés et ayant la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale du participant, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection maladie universelle : ces ayants droit majeurs déjà à charge au sens de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2016 conservent la qualité d'ayant droit au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection maladie universelle et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période ;
 - être âgés de moins de 21 ans, être non-salariés, bénéficier d'une immatriculation en propre en tant qu'assuré du régime de sécurité sociale et reconnus à charge par l'administration fiscale du participant ;
 - être âgés de moins de 26 ans et :
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre au Pôle emploi ;
 - ou exercer une activité rémunérée leur procurant un revenu mensuel inférieur au RSA mensuel ;
 - ou bénéficier d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation ;
 - être âgés de moins de 26 ans, être non-salariés, reconnus à charge par l'administration fiscale ou non imposables et justifier de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ;
 - les enfants remplissant l'une des conditions énumérée ci-dessus au titre desquels le salarié verse une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu ;
 - les enfants à naître au moment du décès du salarié. Ne peuvent être considérés comme enfants à naître que les enfants qui sont nés viables, dans les 300 jours du décès du participant ;
 - les ascendants, descendants du participant ou ceux de son conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs, vivant sous le toit du participant sous réserve de fournir annuellement tout justificatif de leur situation.
 - cas particulier des ascendants et descendants figurant sur la carte de sécurité sociale du participant ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou de son concubin, dans le cadre de la réforme de la protection universelle maladie : ces ayants droit à charge au sens de la sécurité sociale pendant la période transitoire instaurée par la protection universelle maladie et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019 tant que leur situation ne subit pas de changement durant cette période. Ils sont considérés comme personne à charge au titre du présent contrat.
- Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :
- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
 - au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.
- En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié. La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur. »

Article 2

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir les frais de santé, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3

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

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 27 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT RECTIFICATIF N° 2 DU 11 MARS 2019
À L'AVENANT N° 36 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA CPPNI

NOR : ASET1950609M

IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire en date du 25 janvier 2019, sont convenus de préciser les dispositions de l'article 2.5 de l'avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la branche, en date du 23 février 2018 (en cours d'extension).

Article 1^{er}

L'article 2.5 de l'avenant n° 36 sus-désigné intitulé « Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche », est précisé et modifié dans son paragraphe 5 relatif aux « Crédits d'heures de délégation » selon la rédaction suivante :

« Les salariés des entreprises de la branche ayant reçu mandat d'une organisation syndicale représentative en vue de siéger à la CPPNI et dans les autres instances paritaires de la branche bénéficient d'un crédit disponible de 10 heures de délégation pour la préparation de chaque réunion de la CPPNI. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur. Les heures utilisées pour participer à des réunions de CPPNI ne sont pas imputables sur les temps de délégation pour préparation des réunions de la CPPNI. Les parties signataires rappellent que les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au sein de la CPPNI obtiendront, pour siéger à ces commissions, des autorisations d'absence selon les dispositions définies plus haut. »

Article 2

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant rectificatif n° 2 de l'avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la branche HPA, signé le 23 février 2018, ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de son objet d'intérêt général ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3

Le présent avenant rectificatif n° 2 est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et les dispositions visées à l'article 1^{er} ci-dessus se substitueront, à cette date, à celles énoncées au paragraphe 5 « Crédits d'heures de délégation » de l'article 2.5 de l'avenant n° 36.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 3 DU 11 MARS 2019
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2015
RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950608M
IDCC : 1631

Entre :
FNHPA,
D'une part, et
FGTA FO ;
INOVA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite aux résultats excédentaires du régime frais de santé, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire mixte, ont décidé d'améliorer les garanties prévues à l'annexe I de l'accord collectif du 3 juillet 2015.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (code IDCC 1631), tel que défini à l'article 1.1 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

D'une part, de sa finalité d'intérêt général,

Et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – Source observatoire AGEFOS PME

édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Article 3

Modification de l'annexe I

L'annexe I à l'accord collectif du 3 juillet 2015 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Les modifications portent sur les garanties audioprothèses, prothèses dentaires, orthodontie remboursée par la sécurité sociale et lentilles.

Article 4

Date d'effet, dépôt, extension. – Durée, révision et dénonciation

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue par les dispositions du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GARANTIES SANTÉ. – RÉGIME GÉNÉRAL À ADHÉSION OBLIGATOIRE

Les garanties ci-après s'appliquent dans le cadre du parcours de soins. Dans tous les cas, les remboursements sont limités aux frais réels.

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Hospitalisation chirurgicale et médicale, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Honoraires, signataires CAS	125 % BR
Honoraires, non-signataires CAS	100 % BR
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	Néant
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	Néant
Forfait hospitalier	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Soins de ville (secteur conventionné et non conventionné ⁽¹⁾)	
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, signataires CAS	125 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes, non-signataires CAS	100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, signataires CAS	125 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité, non-signataires CAS	100 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, signataires CAS	125 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie, non-signataires CAS	100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la sécurité sociale	200 % BR
Autre appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €
Pharmacie	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale (hors pharmacie remboursée à 15 %)	100 % BR
Transport	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % BR
Frais dentaires	
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR
Inlays-onlays remboursés par la sécurité sociale	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :	

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
<ul style="list-style-type: none"> – couronnes, bridges et inter de bridges – couronnes sur implant – prothèses dentaires amovibles – réparations sur prothèses – inlays-cores 	250 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale :	
<ul style="list-style-type: none"> - couronnes et bridges – prothèses dentaires provisoires – réparations (sauf les réparations à caractère esthétique) 	Néant
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Implants (implant + pilier implantaire)	Néant
Frais d'optique	
Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans) Remboursement monture limité à 150 €	
Équipement composé de 2 verres « simples » (verres simple foyer avec : sphère comprise entre – 6 et + 6 et cylindre ≤ 4)	100 €
Équipement mixte composé d'un verre « simple » et d'un verre « complexe » (verres pour adultes multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique avec sphère hors zone – 8 ou > + 8, verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone – 4 ou > + 4)	150 €
Équipement composé de 2 verres « complexes » (verres simple foyer avec sphère > – 6 ou > + 6 ou cylindre > 4, verres multifocaux, verres progressifs)	200 €
Lentilles remboursées par la sécurité sociale	100 % BR + 100 €
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale (y compris jetables)	100 €
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	Néant
Maternité et adoption	
Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption multiple)	Néant
Prévention et autres soins	
Cure thermale remboursée par la sécurité sociale : honoraires et soins	Néant
Forfait pour cure thermale remboursée par la sécurité sociale	Néant
Médecine douce (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode Mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	Néant
Traitement antitabac remboursé par la sécurité sociale	Néant
Pharmacie prescrite par un médecin non remboursée par la sécurité sociale	Néant
Pilules contraceptives non remboursées par la sécurité sociale	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale	Néant
Vaccin antigrippal	Néant
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ⁽²⁾	Pris en charge

GARANTIES Y COMPRIS LES REMBOURSEMENTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (sauf pour les forfaits en € ou PMSS qui viennent en complément des remboursements de la sécurité sociale)	
Services	
Assistance de base + protection juridique + plateforme santé HUMANIS	Incluses
Tiers payant santé + tiers payant optique	Prévus
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>CAS : contrat d'accès aux soins.</p> <p>FR : frais réels.</p> <p>MR : montant remboursé par la sécurité sociale.</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année.</p> <p>SS : sécurité sociale.</p> <p>(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.</p> <p>(2) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.</p>	

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 40 DU 21 MARS 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1950607M

IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 (en cours d'extension) ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire en date du 25 janvier 2019, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

*Revalorisation du salaire minimum conventionnel
de base et de la valeur du point*

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

- le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 526,46 € pour 151,67 heures par mois ;
- la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 4,94 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2019 :

- le salaire minimum brut de base du coefficient 100 reste fixé à 1 526,46 € pour 151,67 heures par mois ;
- la valeur du point (VP) est augmentée et portée à 4,97 €.

Article 2

Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe I du présent avenant.

Article 3

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} mars 2020.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

- de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 %- Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, le présent avenant s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 6

Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2019, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. – Dépôt. – Publicité. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GRILLE DES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS MENSUELS BRUTS PAR COEFFICIENT

(base 151,67 heures)

(En euros.)

APPLICATION 1 ^{ER} JOUR DU MOIS suivant parution au <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 ^{er} octobre 2019	
Coefficient	Salaire minimum	Coefficient	Salaire minimum
100	1 526,46	100	1 526,46
105	1 551,16	105	1 551,31
110	1 575,86	110	1 576,16
115	1 600,56	115	1 601,01
120	1 625,26	120	1 625,86
125	1 649,96	125	1 650,71
130	1 674,66	130	1 675,56
135	1 699,36	135	1 700,41
140	1 724,06	140	1 725,26
145	1 748,76	145	1 750,11
150	1 773,46	150	1 774,96
155	1 798,16	155	1 799,81
160	1 822,86	160	1 824,66
165	1 847,56	165	1 849,51
170	1 872,26	170	1 874,36
175	1 896,96	175	1 899,21
180	1 921,66	180	1 924,06
185	1 946,36	185	1 948,91
190	1 971,06	190	1 973,76
195	1 995,76	195	1 998,61
200	2 020,46	200	2 023,46
205	2 045,16	205	2 048,31
210	2 069,86	210	2 073,16
215	2 094,56	215	2 098,01
220	2 119,26	220	2 122,86
225	2 143,96	225	2 147,71
230	2 168,66	230	2 172,56
235	2 193,36	235	2 197,41
240	2 218,06	240	2 222,26

APPLICATION 1 ^{ER} JOUR DU MOIS suivant parution au <i>Journal officiel</i>		APPLICATION À COMPTER du 1 ^{er} octobre 2019	
245	2 242,76	245	2 247,11
250	2 267,46	250	2 271,96
255	2 292,16	255	2 296,81
260	2 316,86	260	2 321,66
265	2 341,56	265	2 346,51
270	2 366,26	270	2 371,36
275	2 390,96	275	2 396,21
280	2 415,66	280	2 421,06
285	2 440,36	285	2 445,91
290	2 465,06	290	2 470,76
295	2 489,76	295	2 495,61
300	2 514,46	300	2 520,46

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD PARITAIRE DU 12 MARS 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950615M
IDCC : 184

Entre :

GMI

UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles faisant l'objet du présent accord annulent et remplacent toutes les dispositions de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques portant sur les commissions de conciliation et d'arbitrage ainsi que sur celles portant sur la commission paritaire nationale.

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

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

Les négociations de branche ont lieu au sein de la CPPNI conformément aux modalités définies au présent accord. Ces négociations peuvent concerner, outre les matières dites impératives au regard des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, tous les domaines portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés de la branche et ce dans la mesure où les dispositions légales ne l'interdisent pas.

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

Compte tenu des dispositions ci-dessus mentionnées, il est mis en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques.

Celle-ci prend ses décisions selon les principes généraux du paritarisme.

Il est décidé que La CPPNI fonctionne selon les principes ainsi que modalités procédant des articles ci-dessous mentionnés.

Article 1^{er}

Missions de la CPPNI

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle constitue l'instance de négociation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche ;
- elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces avis de réception ne préjugent pas de la conformité de ces accords ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées ;
- compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle rend un avis à la demande d'une juridiction ou d'une partie intervenante dans un contentieux sur l'interprétation d'une disposition de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, de ses avenants et de tous les accords collectifs de branche ;
- celle-ci doit également, indépendamment de toute action contentieuse, rendre un avis portant sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle sur saisine d'une organisation de salarié, d'une organisation patronale, d'une entreprise relevant de la convention collective de l'imprimerie, d'un salarié(e) ou de plusieurs salariés travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la convention ci-dessus mentionnée.

Article 2

Organisation et modalités de fonctionnement de la CPPNI

2.1. Composition

La commission est composée :

- des organisations patronales représentatives au niveau de la branche ;
- des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI précisant, le cas échéant le nom et l'adresse de l'employeur, pour qu'il soit procédé à l'information de ce dernier.

Sur présentation de la convocation émise par le secrétariat de la CPPNI, les salariés désignés par chaque organisation syndicale de salariés sont autorisés à s'absenter de leur entreprise pour participer aux réunions paritaires nationales. Ils sont tenus d'aviser leur employeur.

Les modalités de prise en charge et d'indemnisation des représentants des organisations représentatives sont définies par les dispositions légales et/ou conventionnelles.

2.2. Présidence

La présidence et le secrétariat de séance de la CPPNI sont assurés par un représentant employeur.

2.3. Secrétariat

La CPPNI est domiciliée au siège de l'UNIIC, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris qui en assure le secrétariat.

2.4. Modalités pratiques de fonctionnement

Il est prévu d'établir un règlement intérieur des modalités de fonctionnement, celui-ci sera établi dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature.

2.5. Fonctionnement de la CPPNI en tant que commission d'interprétation

Dans ce cadre, celle-ci est constituée selon les modalités suivantes :

Lorsqu'elle se réunit en formation d'interprétation, la CPPNI est composée :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, à raison d'un membre pour chacune des organisations ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives.

Chacune des réunions en formation d'interprétation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal signé par l'ensemble des membres présents et adressé aux parties prenantes, aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, aux organisations patronales représentatives au niveau national.

Les parties s'efforceront d'aboutir à un accord sur les points d'interprétation qui lui ont été soumis.

En cas de désaccord, il sera établi un procès-verbal reprenant la position de chacune des organisations.

Article 3

Périodicité des réunions et calendrier des négociations

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

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

En outre, dans le cadre d'une demande expresse formulée par au moins deux organisations représentatives au sein de la branche, la CPPNI doit être convoquée.

Article 4

Transmission des accords d'entreprise

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques doivent transmettre à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne-temps.

Ces accords d'entreprises sont transmis conformément aux dispositions réglementaires à l'adresse suivante cppni@uniic.org, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris. Le secrétariat adressera par email les accords transmis par les entreprises à l'ensemble des membres de la CPPNI au plus tard dans les 8 jours suivant la réception.

Article 5

Champ d'application et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (IDCC 184).

Article 6

Modalités de dénonciation de l'accord

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

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

Article 7

Révision de l'accord

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

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 80 DU 25 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO (2I)

NOR : ASET1950634M
IDCC : 1607

Entre :

FJP,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FGMM CFDT ;

FG FO construction ;

CFE-CGC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences (OPCO) se substituant aux anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

Par accord du 21 novembre 2018, les partenaires sociaux signataires avaient déjà pris acte de la transformation des OPCA en OPCO au 1^{er} janvier 2019 et désigné OPCALIA (provisoirement dénommé « Wellcom ») en tant qu'OPCO soulignant entre autre son antériorité dans son accompagnement de la branche, antériorité qui favorise la poursuite des actions en cours et à venir, du fait de la connaissance pointue des contextes des deux secteurs d'activité constitutifs de la présente convention collective nationale, IDCC 1607 et des réalisations et projets menés par la branche professionnelle ; il en est de même pour ceux relevant du choix du salarié et/ou de l'entreprise.

Par courrier en date du 19 janvier 2019, les services du ministère du travail ont invité les partenaires sociaux à renégocier un accord de désignation (« Wellcom » ne satisfaisant pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention, dans la mesure où depuis

la signature, la situation avait évolué : ledit OPCO devant devenir celui des services à forte densité de main-d'œuvre sans possibilité de maintenir les secteurs relevant des activités créatives) et leur ont recommandé de se rapprocher des partenaires sociaux signataires de l'accord constitutif de l'OPCO 2I.

C'est dans ce contexte que le présent accord est conclu, avec une volonté affirmée des partenaires sociaux signataires de trouver auprès de l'OPCO 2I l'accompagnement permettant d'assurer le déploiement de la politique de formation professionnelle et d'apprentissage définie et à venir.

Ceci étant rappelé, les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer :

- leur volonté de poursuivre la politique dynamique de formation professionnelle, notamment au titre de l'alternance et des formations certifiantes, initiée depuis 1994 et adaptée très régulièrement afin de tenir compte des évolutions du contexte socio-économique des secteurs d'activités des industries du jouet et de la puériculture ; les différents avenants y afférant constituant les dispositions conventionnelles dans la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607) sur l'ensemble des thématiques relevant de ce domaine ;
- que dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ils estiment nécessaire de développer le recours à l'apprentissage et s'engagent à initier une négociation ultérieure sur ce sujet et plus largement sur celle de l'alternance ;
- qu'ils considèrent la démarche prospective métiers commencée en 2006 comme essentielle à l'identification des métiers en tension, à venir ainsi qu'à ceux dont l'évolution est incontournable. Seul ce dispositif permet et permettra aux salariés de favoriser leur employabilité et aux entreprises de maintenir leur compétitivité. Ils estiment que les perpétuels changements économiques et leur fréquence sont plus difficiles à appréhender dans cette branche professionnelle constituée principalement de PME et TPE. D'où l'importance que revêt pour chaque catégorie d'acteurs, la mise en place d'une politique de certification des formations adéquates auxdites évolutions ;
- que la taille des entreprises nécessite un accompagnement renforcé qui passe obligatoirement par un futur OPCO en mesure d'assurer efficacement l'accompagnement du déploiement de la politique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage initiée par les partenaires sociaux signataires des différents accords de branche conclus ou de ceux qui seront négociés à partir d'avril 2019 ; sans oublier l'accompagnement des salariés et des entreprises dans la réalisation possible de leurs attentes ; le contrat en alternance PRODIAT en étant un bon exemple.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires jugent primordial de maintenir dans l'organisation de l'OPCO le service de proximité, sous forme d'antennes régionales qui permettent entre autres, de rester au cœur des politiques régionales de l'emploi.

D'autre part, les partenaires sociaux signataires rappellent l'intérêt de pouvoir disposer d'outils communs et partagés avec d'autres filières constitutives de l'OPCO 2I interbranches, pour asseoir la politique de branche définie paritairement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention nationale étendue des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), étendue par arrêté du 8 juillet 1991, *Journal officiel* de la République française 19 juillet 1991.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner un OPCO, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 79 signé le 21 novembre 2018.

Article 3

Caractéristiques des secteurs d'activité constituant la présente convention collective nationale (IDCC 1607)

Les partenaires sociaux signataires rappellent les spécificités desdits secteurs :

- très grande créativité due au taux important du renouvellement de l'offre produit chaque année. Pour ce faire, très grande importance des fonctions de création et de design ainsi que de recherche et développement ;
- conception, création, fabrication et commercialisation de produits d'excellence, destinés à l'enfant ;
- recours à de multiples matériaux, créatifs et innovants ;
- capacité à mettre la créativité et l'innovation en adéquation avec les attentes des clients ;
- impact très marqué des directives européennes relatives à la sécurité des produits ;
- saisonnalité très marquée entraînant la variation d'effectifs et de la durée du temps de travail ;
- fluctuation des marchés en fonction des phénomènes de mode ;
- interdépendance des marchés au plan mondial ;
- taille des entreprises : uniquement des PME et TPE ;
- très grande diversité des produits, des matériaux utilisés et des techniques employées ;
- contextes socio-économiques diversifiés : 5 typologies d'entreprises ;
- transformation numérique déployée depuis de nombreuses années, avec une forte montée en gamme ;
- deux secteurs d'activité représentés : celui du jouet et celui de la puériculture ; chacun concevant des produits destinés à l'enfant, l'un pour favoriser son éveil et son imagination, l'autre pour lui apporter le maximum de confort dans son développement physiologique (faciliter son repos, son alimentation, ses déplacements etc.).

Article 4

Désignation de l'OPCO

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39 ;

Vu le code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatif aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO ;

Vu les textes d'application à venir,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1^{er} janvier 2019 ;

- les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019 ;
- un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1^{er} avril 2019 selon des modalités déterminées par décret ;
- les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret ;
- une branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO) ;
- en l'absence de convention de branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, OPCO 2I est un OPCO interbranches industriel.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord désignent l'OPCO 2I en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) de la branche, constitué le 26 décembre 2018, sous réserve de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou de cohérence économique et de clientèle ou encore de cohérence de besoins des entreprises, l'OPCO 2I a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

L'arrivée d'une filière industries créatives jouet/puériculture permettra aux différents acteurs concernés par la créativité de mutualiser des actions comme la démarche observatoire des métiers par exemple, tout en conservant la possibilité de développer les actions spécifiques aux besoins de formation des salariés afin que ces derniers soient en capacité de s'adapter aux incontournables évolutions des métiers.

De même les partenaires sociaux signataires considèrent, que la mutualisation d'outils communs reste indispensable à l'efficacité du déploiement des politiques paritaires de formation professionnelle et d'apprentissage.

Ils soulignent leur attachement à la représentativité des deux secteurs d'activité précités, constituant la SPP actuelle, cela sans préjudice des changements pouvant intervenir au titre de la transformation des OPCA en OPCO. Il est en de même en ce qui concerne la représentativité paritaire en région au titre du conseil paritaire régional.

Article 5

Missions de l'OPCO

L'OPCO 2I a les missions suivantes :

1° Assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;

2° Apporter un appui technique et budgétaire aux branches pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, en particulier pour mener les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications en charge de coordonner les études prospectives des branches, et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

3° Assurer un appui technique et budgétaire aux branches pour leur mission de certification ;

4° Assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

5° Promouvoir les modalités de formation auprès des entreprises, en particulier les formations réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;

6° S'assurer de la qualité des formations qu'il finance, dans les conditions prévues aux articles L. 6316-1 et suivants du code du travail ;

7° Collecter et gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant de son champ d'intervention ;

8° Gérer les contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord professionnel national.

L'OPCO 2I doit assurer ses missions dans le respect des décisions et des orientations de la CPNEFP de la branche et des avis de la section paritaire professionnelle qu'elle intègre.

En effet, les signataires de l'accord constitutif de l'OPCO 2I ont confirmé leur attachement au respect des politiques des branches professionnelles. Ainsi, les orientations stratégiques de l'OPCO sont celles fixées par les décisions et les orientations de chaque CPNE ou CPNEFP des branches.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord seront ainsi attentifs à ce que l'OPCO fournisse régulièrement les états financiers et budgétaires spécifiques à la profession leur permettant de mettre en œuvre la politique de la branche.

Par ailleurs, afin d'accompagner les branches professionnelles dans l'élaboration de leurs orientations politiques, l'OPCO 2I apporte son expertise technique et financière en matière de suivi de l'activité de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

De même, il offre aux CPNE ou CPNEFP et aux sections paritaires professionnelles qui le souhaitent un appui technique en mettant à disposition les moyens et outils nécessaires à :

- la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation par les branches professionnelles ;
- la définition des orientations et priorités de financement en matière de formation continue ;
- l'établissement d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, notamment en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications ;
- l'élaboration des certifications professionnelles utiles pour les entreprises qu'elles représentent, notamment en matière d'études, de recherches et d'ingénierie de certification et de formation, la promotion des métiers et des certifications de branche.

Enfin, pour accomplir ses missions, l'OPCO 2I assure un service de proximité sur l'ensemble du territoire métropolitain auprès des entreprises, en particulier auprès des TPE et PME, ce qui est primordial pour les partenaires sociaux signataires du présent accord.

Article 6

Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 25 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS

AVENANT N° 12 DU 26 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX ORDONNANCES « MACRON »

NOR : ASET1950603M
IDCC : 2397

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SIA UNSA ;

SNAPAC CFDT ;

USNA CFTC ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 3.3 de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par des agences de mannequins du 22 juin 2004 étendue par arrêté du 13 avril 2005, IDCC 2397, les partenaires sociaux souhaitent mettre en conformité le texte de la convention collective afin de prendre en considération les dispositions possiblement applicables des ordonnances « Macron » L. 2253-1 et L. 2253-2.

Article L. 2253.1

La convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1. Les salaires minimums hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les matières énumérées au 1° à 6°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche.

Les règles fixées par la branche sont impératives et les entreprises ne pourront pas y déroger sauf si elles mettent en place par accord d'entreprise, des garanties équivalentes.

Article L. 2253-2

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dispositions finales

À l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un bilan sera réalisé.

Extension. – Date d'effet. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de son extension.

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Paris, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale

IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

AVENANT N° 13 DU 26 FÉVRIER 2019
MODIFIANT LES ARTICLES 16.3 ET 16.3.3 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950604M

IDCC : 2397

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SIA UNSA ;

SNAPAC CFDT ;

USNA CFTC ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. La deuxième phrase de l'article 16.3 est abrogée et modifiée comme suit :

« La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe 4 un modèle recommandé par les parties signataires. Tout autre mandat que celui recommandé devra cependant comporter l'ensemble des clauses présentes à l'article 14 et aux articles 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3. »

Il faut désormais lire l'article 16.3 ainsi :

« 16.3. Mandat civil de représentation

Préalablement à toute négociation des droits à l'image, sera conclu par écrit le mandat civil de représentation prévu par l'article 14. La rédaction du mandat pourra varier en fonction des volontés des parties. On trouvera en annexe 4 un modèle recommandé par les parties signataires. Tout autre mandat que celui recommandé devra cependant comporter l'ensemble des clauses présentes à l'article 14 et aux articles 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3. »

2. L'article 16.3.3 est abrogé dans sa totalité et est remplacé par :

« 16.3.3. Autre mention obligatoire

Le mandat civil de représentation est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance. »

Fait à Paris, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 26 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO INTERINDUSTRIEL (OPCO 2I)

NOR : ASET1950633M
IDCC : 2528

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

THC CGT ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à ses textes d'application, la branche de la maroquinerie (IDCC 2528) a signé, le 19 décembre 2018, un accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences provisoirement appelé « Wellcom » sous réserve notamment :

- « de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;
- du maintien d'une identité commune de branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et de branches participant au CSF mode luxe ;
- de pouvoir disposer des moyens permettant de poursuivre l'action commune et constructive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné ».

Le 23 janvier 2019, le ministère du travail a adressé aux partenaires sociaux de la branche maroquinerie un courrier leur recommandant de se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2i.

Le courrier du ministère du travail stipule que : « l'opérateur de compétences ainsi constitué par accord ne satisfait pas au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II (de l'article L. 6332-1-1 du code du travail). En effet, le champ d'interven-

tion ne présente pas de proximité en termes d'emplois, de compétences ou de niveau général des qualifications ni ne recouvre des secteurs d'activités complémentaires ».

En conséquence, et « afin de permettre un appui et une offre de services adaptés » à la branche de la maroquinerie et à ses adhérents, le ministère du travail a invité ladite branche à renégocier un nouvel accord.

La branche de la maroquinerie s'est rapprochée des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO interindustriel OPCO 2i.

Elle décide donc, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, de signer un nouvel accord de désignation de son OPCO puisque notamment l'accord du 19 décembre 2018 désignait un OPCO qui n'a pas été agréé tel que prévu initialement.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 (étendue par arrêté du 12 juin 2006 *Journal officiel* de la République française 23 juin 2006).

Il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences de la branche, l'OPCO interindustriel OPCO 2i.

Cette désignation a pour finalité d'une part :

- de satisfaire au critère de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention défini au 2° du II de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- d'apporter une offre de services adaptés à la branche de la maroquinerie et à ses adhérents.

D'autre part, cette désignation permettra à la branche de la maroquinerie d'être intégrée à la 11^e SPP qui devrait regrouper la plupart des branches issues de la SPP textiles-mode-cuirs d'OPCALIA et des branches participant au CSF mode luxe, ce qui maintiendra une identité commune entre ces branches.

Article 3

Durée, date d'application, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter de la date de sa signature sous réserve du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il pourra être révisé sur demande avec proposition de texte. Toute demande de révision entraînera dans les 2 mois la tenue d'une réunion pour examen de la proposition de révision. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord sera réputée caduque à l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de cette première réunion.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions définies par la loi avec un préavis de 3 mois.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur ainsi qu'à la base nationale des accords collectifs. Il est également communiqué au secrétariat en charge de l'OPCO.

Fait à Paris, le 26 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 898. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Allier)
(21 juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 29 MARS 2019
RELATIF AUX TEGA, À LA VALEUR DU POINT,
AUX RMH ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2019
(ALLIER)
NOR : ASET1950618M
IDCC : 898

Entre :
UIMM Auvergne,

D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2019, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	18 256 €
	145	18 407 €
	155	18 417 €
II	170	18 598 €
	180	18 697 €
	190	18 813 €

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
III	215	19 244 €
	225	19 908 €
	240	20 981 €
IV	255	21 995 €
	270	23 124 €
	285	24 376 €
V	305	26 150 €
	335	28 583 €
	365	31 502 €
	395	33 736 €

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *a*, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

À compter du 1^{er} mai 2019, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *b*, de la convention collective du 21 juillet 1976, est fixée par le présent accord à 507 € pour un horaire de 151,67 heures par mois.

Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 8,02 € à compter du 1^{er} mai 2019.

Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 7

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1627. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES
(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)
(17 janvier 1992)**

Bulletin officiel n° 1992-11 bis
(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,
Journal officiel du 16 octobre 1992)

ACCORD DU 29 MARS 2019

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET AUX SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2019
(CLERMONT-FERRAND ET PUY-DE-DÔME)**

NOR : ASET1950619M

IDCC : 1627

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme ;

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT métaux Clermont-Riom-Issoire ;

USTM CGT Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	18 256 €
	145	18 407 €
	155	18 417 €
II	170	18 598 €
	180	18 697 €
	190	18 813 €
III	215	19 244 €
	225	19 908 €
	240	20 981 €
IV	255	21 995 €
	270	23 124 €
	285	24 376 €
V	305	26 150 €
	335	28 583 €
	365	31 502 €
	395	33 736 €

Article 2

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de cinq euros et sept centimes (5,07 €), appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif, et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, et les agents de maîtrise d'atelier, d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} mai 2019.

Article 3

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

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

**AVENANT N° 61 DU 11 MARS 2019
RELATIF À LA FIXATION DES TEGA ET RMH AU 1^{ER} JANVIER 2019
(DRÔME ET ARDÈCHE)**

NOR : ASET1950636M
IDCC : 1867

Entre :

UIMM Drôme-Ardèche,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2018 et 2019 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2019, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2019.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2019.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 4,99 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2019, à 5,87 € (2,94 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2019, à :

- 11,93 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 14,37 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 19,17 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA) À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier		AUTRES mensuels
V	3	395	AM7	32 089	31 413
	2	365	AM7	30 791	28 699
	2	335	AM6	28 854	26 875
	1	305	AM5	26 750	25 483
IV	3	285	AM4	24 464	24 234
	2	270			23 026
	1	255	AM3	22 307	21 855
III	3	240	AM2	21 027	20 679
	2	225			19 846
	1	215	AM1	19 650	19 350
II	3	190			18 950
	2	180			18 833
	1	170			18 733
I	3	155			18 635
	2	145			18 563
	1	140			18 511

ANNEXE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH) POUR LE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,99 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

			ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	QUAL.	RMH	QUAL.	RMH
V	3	395	1 971,05			AM7	2 109,02
		365	1 821,35			AM7	1 948,84
	2	335	1 671,65			AM6	1 788,67
	1	305	1 521,95			AM5	1 628,49
IV	3	285	1 422,15	TA	1 493,26	AM4	1 521,70
	2	270	1 347,3	TA	1 414,67		
	1	255	1 272,45	TA	1 336,07	AM3	1 361,52
III	3	240	1 197,6	TA	1 257,48	AM2	1 281,43
	2	225	1 122,75				
	1	215	1 072,85	P3	1 126,49	AM1	1 147,95
II	3	190	948,1	P2	995,51		
	2	180	898,2				
	1	170	848,3	P1	890,72		
I	3	155	773,45	O3	812,12		
	2	145	723,55	O2	759,73		
	1	140	698,6	O1	733,53		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

**IDCC : 2579. – MÉTALLURGIE
(Loir-et-Cher)**

**ACCORD DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} MARS 2019
(LOIR-ET-CHER)**

NOR : ASET1950612M
IDCC : 2579

Entre :
UIMM Val-de-Loire,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie RAG, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques RMH servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

I. – Rémunération annuelle garantie (RAG)

Article 1^{er}

Définition et bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée à l'exclusion :

– des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;

- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 2

Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures par mois ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3

Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour recours régulier à l'activité partielle dans le cadre des dispositions de l'article L. 5122-1 du code du travail.

Article 4

Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = RAG \times \frac{\text{Durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce, quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur deux exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5

Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 18 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher ;

- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l’entreprise ;
- de l’indemnité de restauration sur le lieu de travail visée à l’article 19 de la convention collective précitée ;
- des primes d’ancienneté prévues à l’article 15 de la convention collective précitée.

Article 6

Modalité de calcul en cas d’absence

En cas d’absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l’intéressé aurait eue s’il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. pour vérifier l’application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification, les sommes éventuellement versées par l’employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l’absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

Article 7

Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l’année civile la classification d’un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l’ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

Article 8

Vérification

S’agissant de rémunération annuelle minimale la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d’année. Si celle-ci fait apparaître qu’un salarié n’a pas perçu l’intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l’employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l’article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l’année civile sur laquelle porte la RAG ;

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l’entreprise en cours d’année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. (la rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires).

Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d’application du présent accord. L’assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l’article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n’a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9

Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l’année 2019 s’établit comme suit :

RAG – Année 2019 (base 151,67 heures).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
I	1	O1	140	18 423 €
	2	O2	145	18 594 €
	3	O3	155	18 728 €

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	MONTANT
II	1	P1	170	18 935 €
	2		180	19 060 €
	3	P2	190	19 712 €
III	1	P3/AM1	215	19 966 €
	2		225	20 105 €
	3	TA1/AM2	240	21 955 €
IV	1	TA2/AM3	255	22 790 €
	2	TA3	270	23 495 €
	3	TA4/AM4	285	25 490 €
V	1	AM5	305	27 341 €
	2	AM6	335	30 080 €
	3	AM7	365	32 709 €
			395	35 468 €
Accord national du 25 janvier 1990.				

Les salariés mensuels au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer la RAG du coefficient 145.

II. – Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} mars 2019 à 5,69 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixée à compter du 1^{er} mars 2019 à 7,84 €.

III. – Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 8 avril 2014, relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 26 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

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

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

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1^{er} mars 2019

Valeur du point : 5,69 €.

Base : 151,67 heures.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et Techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)		AGENTS DE MAÎTRISE (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %	
I	1	140	797				O1	836
	2	145	825				O2	866
	3	155	882				O3	926
II	1	170	967				P1	1 016
	2	180	1 024				P2	1 135
	3	190	1 081					
III	1	215	1 223	AM1	1 223	1 309	P3	1 285
	2	225	1 280					
	3	240	1 366	AM2	1 366	1 461	TA1	1 434
IV	1	255	1 451	AM3	1 451	1 553	TA2	1 523
	2	270	1 536				TA3	1 613
	3	285	1 622	AM4	1 622	1 735	TA4	1 703
V	1	305	1 735	AM5	1 735	1 857		
	2	335	1 906	AM6	1 906	2 040		
	3	365	2 077	AM7	2 077	2 222		
	3	395	2 248	AM7	2 248	2 405		

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1^{er} mars 2019

Valeur du point : 5,69 €.

Base : 151,67 heures.

Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRES minima garantis	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	797	23,91	31,88	39,85	47,82	55,79	63,76	71,73	79,70	87,67	95,64	103,61	111,58	119,55
	2	145	825	24,75	33,00	41,25	49,50	57,75	66,00	74,25	82,50	90,75	99,00	107,25	115,50	123,75
	3	155	882	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
II	1	170	967	29,01	38,68	48,35	58,02	67,69	77,36	87,03	96,70	106,37	116,04	125,71	135,38	145,05
	2	180	1 024	30,72	40,96	51,20	61,44	71,68	81,92	92,16	102,40	112,64	122,88	133,12	143,36	153,60
	3	190	1 081	32,43	43,24	54,05	64,86	75,67	86,48	97,29	108,10	118,91	129,72	140,53	151,34	162,15
III	1	215	1 223	36,69	48,92	61,15	73,38	85,61	97,84	110,07	122,30	134,53	146,76	158,99	171,22	183,45
	2	225	1 280	38,40	51,20	64,00	76,80	89,60	102,40	115,20	128,00	140,80	153,60	166,40	179,20	192,00
	3	240	1 366	40,98	54,64	68,30	81,96	95,62	109,28	122,94	136,60	150,26	163,92	177,58	191,24	204,90
IV	1	255	1 451	43,53	58,04	72,55	87,06	101,57	116,08	130,59	145,10	159,61	174,12	188,63	203,14	217,65
	2	270	1 536	46,08	61,44	76,80	92,16	107,52	122,88	138,24	153,60	168,96	184,32	199,68	215,04	230,40
	3	285	1 622	48,66	64,88	81,10	97,32	113,54	129,76	145,98	162,20	178,42	194,64	210,86	227,08	243,30
V	1	305	1 735	52,05	69,40	86,75	104,10	121,45	138,80	156,15	173,50	190,85	208,20	225,55	242,90	260,25
	2	335	1 906	57,18	76,24	95,30	114,36	133,42	152,48	171,54	190,60	209,66	228,72	247,78	266,84	285,90
	3	365	2 077	62,31	83,08	103,85	124,62	145,39	166,16	186,93	207,70	228,47	249,24	270,01	290,78	311,55
	3	395	2 248	67,44	89,92	112,40	134,88	157,36	179,84	202,32	224,80	247,28	269,76	292,24	314,72	337,20

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1^{er} mars 2019

Valeur du point : 5,69 € + 5 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Ouvriers

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRES minima garantis	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	O1 1	140	836	25,08	33,44	41,80	50,16	58,52	66,88	75,24	83,60	91,96	100,32	108,68	117,04	125,40
	O2 2	145	866	25,98	34,64	43,30	51,96	60,62	69,28	77,94	86,60	95,26	103,92	112,58	121,24	129,90
	O3 3	155	926	27,78	37,04	46,30	55,56	64,82	74,08	83,34	92,60	101,86	111,12	120,38	129,64	138,90
II	P1 1	170	1 016	30,48	40,64	50,80	60,96	71,12	81,28	91,44	101,60	111,76	121,92	132,08	142,24	152,40
	P2 3	190	1 135	34,05	45,40	56,75	68,10	79,45	90,80	102,15	113,50	124,85	136,20	147,55	158,90	170,25
III	P3 1	215	1285	38,55	51,40	64,25	77,10	89,95	102,80	115,65	128,50	141,35	154,20	167,05	179,90	192,75
	TA1 3	240	1 434	43,02	57,36	71,70	86,04	100,38	114,72	129,06	143,40	157,74	172,08	186,42	200,76	215,10
IV	TA2 1	255	1 523	45,69	60,92	76,15	91,38	106,61	121,84	137,07	152,30	167,53	182,76	197,99	213,22	228,45
	TA3 2	270	1 613	48,39	64,52	80,65	96,78	112,91	129,04	145,17	161,30	177,43	193,56	209,69	225,82	241,95
	TA4 3	285	1 703	51,09	68,12	85,15	102,18	119,21	136,24	153,27	170,30	187,33	204,36	221,39	238,42	255,45

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable au 1^{er} mars 2019

Valeur du point : 5,69€ + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Base : 151,67 heures.

Agents de maîtrise d'atelier

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRES minima garantis	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	AM1 1	215	1 309	39,27	52,36	65,45	78,54	91,63	104,72	117,81	130,90	143,99	157,08	170,17	183,26	196,35
	AM2 3	240	1 461	43,83	58,44	73,05	87,66	102,27	116,88	131,49	146,10	160,71	175,32	189,93	204,54	219,15
IV	AM3 1	255	1 553	46,59	62,12	77,65	93,18	108,71	124,24	139,77	155,30	170,83	186,36	201,89	217,42	232,95
	AM4 3	285	1 735	52,05	69,4	86,75	104,1	121,45	138,8	156,15	173,50	190,85	208,20	225,55	242,90	260,25
V	AM5 1	305	1 857	55,71	74,28	92,85	111,42	129,99	148,56	167,13	185,70	204,27	222,84	241,41	259,98	278,55
	AM6 2	335	2 040	61,20	81,6	102,00	122,40	142,80	163,2	183,6	204,00	224,4	244,80	265,2	285,60	306,00
	AM7 3	365	2 222	66,66	88,88	111,10	133,32	155,54	177,76	199,98	222,20	244,42	266,64	288,86	311,08	333,30
	AM7 3	395	2 405	72,15	96,2	120,25	144,3	168,35	192,4	216,45	240,50	264,55	288,60	312,65	336,70	360,75

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 84 DU 29 MARS 2019

RELATIF AUX **TEGA**, AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS

MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AU SALAIRE DE BASE HORAIRE DES TRAVAILLEURS

À DOMICILE POUR L'ANNÉE 2019

(THIERS)

NOR : ASET1950620M

IDCC : 1007

Entre :

UIMM Auvergne,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2019, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	18 256
	145	18 407
	155	18 417

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
II	170	18 598
	180	18 697
	190	18 813
III	215	19 244
	225	19 908
	240	20 981
IV	255	21 995
	270	23 124
	285	24 376
V	305	26 150
	335	28 583
	365	31 502
	395	33 736

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

À compter du 1^{er} mai 2019, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine – 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

A. – Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à : 5,07 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

Prix du point conventionnel (5,07) multiplié par le coefficient hiérarchique ;

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1^{er} mai 2019 à :

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	VALEUR DU POINT
140	5.88
145	5.72
155	5.46

A. – Toutes les RMH déterminées au paragraphe A, ci-dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.

B. – Toutes les RMH déterminées au paragraphe A, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 3

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1^{er} juin 2019 :

– monteurs-cloueurs : 8,94 € ;

– monteurs-ajusteurs : 10,74 € ;

– polisseurs et trempeurs : 12,13 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Article 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 5

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 29 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

ACCORD DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO INTERINDUSTRIE (2I)

NOR : *ASET1950635M*

IDCC : 1423

Entre :

FIN,

D'une part, et

FNIC CGT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif.

Les 5 400 entreprises de la branche sont caractérisées par un maillage territorial fort. Les métiers de la construction et de la maintenance, représentent plus de 55 % des effectifs (soit 22 720 emplois sur un total de 41 456). Plusieurs d'entre d'eux, notamment ceux qui s'adressent prioritairement à des ouvriers qualifiés en milieu industriel sont actuellement en tension.

Depuis 2004, la branche professionnelle de la navigation de plaisance développe une politique volontariste de qualification des salariés de son secteur avec l'élaboration et la mise en œuvre de douze certificats de qualification professionnelle, ainsi que différents titres professionnels, afin de répondre aux besoins en recrutement et en qualification des entreprises et de pallier l'absence de diplômes spécifiques des métiers du secteur. En effet, le déploiement économique du secteur repose sur une expertise métier forte.

Les partenaires sociaux de la branche de la navigation de plaisance affirment leur volonté de garantir un service de proximité aux entreprises de la branche en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

En vertu des informations communiquées, à la date de signature du présent accord, les parties signataires désignent l'OPCO interindustrie (OPCO 2I) représentant le secteur 2 comme l'opérateur de compétences de la branche de la navigation de plaisance.

L'opérateur de compétences interviendra au titre de la contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées, soit en application d'un accord collectif professionnel et national, soit à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail issu de la loi n° 2018-771, le présent accord prévoit que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences désigné par cet accord.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Article 3

Sécurisation juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 28 juin 1993 relatif au financement de la formation professionnelle, désignant l'OPCA de la branche de la navigation de plaisance.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dans la mesure où cet accord relatif à la désignation de l'opérateur de compétences de la branche de la navigation de plaisance a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2019.

Durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent, à la fin de chaque année civile, de faire un bilan du présent accord, d'en analyser les résultats afin, le cas échéant, de le réviser dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Formalités

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 58 DU 22 JANVIER 2019
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES REPRÉSENTANTS
DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX COMMISSIONS PARITAIRES
NOR : ASET1950623M
IDCC : 1423

Entre :

FIN,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant complète l'avenant n° 57 du 16 octobre 2018 à la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Il porte sur le remboursement des frais de déplacement engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés à l'occasion des réunions plénières ou restreintes de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue par la convention collective nationale précitée.

Article 1^{er}

Frais de déplacement des représentants des organisations syndicales

Les frais de déplacement visés sont ceux strictement afférents à la date précise ou la veille de la réunion de la CPPNI ou de la CPNE.

Toute demande de remboursement de frais doit être adressée à la fédération des industries nautiques, accompagnée des justificatifs originaux correspondants aux frais réels engagés, à titre individuel, par chaque représentant syndical. Les duplicatas ne sont pas acceptés.

Aucune compensation n'est acceptée en lieu et place des frais éligibles ci-dessous :
– billet de train aller-retour en seconde classe.

Les déplacements par d'autres moyens sont remboursés, sur justificatifs, plafonnés au remboursement des billets de train en seconde classe ;

- hôtel : une nuit, par réunion paritaire, remboursée comme suit :
 - 85 € maximum la nuit, petit déjeuner compris, sans repas, à Paris et dans les départements limitrophes ;
 - 65 € maximum la nuit, petit déjeuner compris, dans les autres départements ;
- repas : trois repas maximum, par réunion paritaire, remboursés comme suit :
 - 25 € maximum pour un repas seul sans nuit d'hôtel ;
 - 50 € maximum pour deux repas sans nuit d'hôtel, quels que soient les montants respectifs de chaque repas ;
 - 75 € maximum pour trois repas sans nuit d'hôtel, quels que soient les montants respectifs de chaque repas ;
- hôtel + repas à Paris et dans les départements limitrophes :
 - forfait de 110 € maximum pour une nuit d'hôtel et un repas, quels que soient les montants respectifs de la nuit d'hôtel et du repas dans la limite globale de 110 € ;
 - forfait de 135 € maximum pour une nuit d'hôtel et deux repas, quels que soient les montants respectifs de la nuit d'hôtel et de chaque repas dans la limite globale de 135 € ;
 - forfait de 160 € maximum pour une nuit d'hôtel et trois repas, quels que soient les montants respectifs de la nuit d'hôtel et de chaque repas dans la limite globale de 160 € ;
- trajet en voiture aller-retour domicile-gare : 0,50 €/km ;
- parking à la gare de départ ;
- métro (4 tickets maximum).

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant portant sur les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires n'appelle pas l'adoption de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950639M

IDCC : 3017

Entre :

UNIM ;

UPF,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), prévue par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Il abroge en conséquence l'article 11 de la CCNU « Ports et manutention » relatif à la commission de conciliation et d'interprétation, à laquelle la CPPNI se substitue, ainsi que l'article 3 de l'accord du 14 mai 2014 relatif à la composition des instances paritaires de la branche « Ports et manutention ».

Article 1^{er}

Composition de la CPPNI

La CPPNI de la branche « Ports et manutention » est composée de dix représentants des organisations syndicales représentatives des salariés, répartis en fonction de la représentativité de chaque organisation au niveau de la branche, ainsi que d'un nombre équivalent de représentants des organisations patronales représentatives, répartis à parité entre les deux domaines d'activité, Ports et manutention.

En tout état de cause, chaque organisation représentative au niveau de la branche dispose d'au moins un siège au sein de cette instance.

Chaque organisation représentative membre de la CPPNI pourra se faire représenter librement au sein de cette instance, dans la limite du nombre de sièges dont elle dispose.

Article 2

Missions de la CPPNI

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les missions d'intérêt général de la CPPNI sont les suivantes :

a) Négociations de branche

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle, prévues à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ce rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail conclus par les entreprises relevant de la CCNU.

La CPPNI est réunie au moins trois fois par an dans le cadre des négociations prévues au chapitre 1^{er} du titre IV du livre II du code du travail.

La CPPNI peut être réunie en commission mixte paritaire conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail et de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mai 2014, ou en commission paritaire.

b) Interprétation

1) Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche Ports et manutention.

Elle se substitue à la commission de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la CCNU Ports et Manutention.

Toutes les réclamations collectives concernant l'application ou l'interprétation de la CCNU Ports et manutention, de ses avenants et annexes, qui n'auront pu être réglées au niveau des entreprises, sont soumises par la partie la plus diligente à la CPPNI, en vue d'y apporter une solution.

La CPPNI se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 30 jours francs à partir de la date de la saisine. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 10 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord unanime intervient entre les membres de la CPPNI, un procès-verbal est dressé sur le champ.

Il est signé des membres présents de la commission, puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Il vaut avenant interprétatif à la convention collective.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la commission s'imposent en conséquence aux entreprises relevant de la CCNU.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé.

Il est signé des membres présents de la commission puis par les représentants légaux des organisations syndicales et patronales.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

2. La CPPNI peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

c) Autres missions d'intérêt général de la CPPNI

La CPPNI 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 d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de congés et de compte épargne-temps.

Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 3

Secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la CPPNI est alternativement assuré par l'UNIM, située 76, avenue Marceau, 75008 Paris, et par l'UPF, située 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.

Les accords collectifs d'entreprise visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail seront transmis à la CPPNI aux adresses postales susmentionnées, et à l'adresse numérique suivante : cppni.ports.manutention@gmail.com.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature. Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 1^{ER} FÉVRIER 2019
À L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2006 RELATIF AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES
(MONTOR-SAINTE-NAZAIRE)

NOR : ASET1950628M
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en vue de clarifier et compléter l'accord de place du 30 octobre 2006 afin de mettre un terme à de nombreux différends sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires du fait de notre organisation du temps de travail « annualisation et modulation ».

Article 1^{er}

Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou d'un plafond inférieur « proratisation des 1 607 heures sur une base de 365 jours calendaires » en cas d'année incomplète (accident du travail ou arrêt maladie, arriver ou sortie de l'entreprise, congés sans solde...) Ce plafond sera déterminé par le compteur plafond maximum ;
- les heures effectuées au-delà du compteur modulation annuelle ;
- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord. « 48 heures ».

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1607 heures de travail par an quand bien même le salarié n'aurait pas acquis ou pas pris l'intégralité de ses droits à congés au titre de la période de référence prévu par l'accord.

Article 2

Suivi des compteurs

2.1 Compteur plafond maximum

Le plafond de 1 607 heures sera donc réduit en proportion de la durée d'absence dans l'entreprise. L'employeur utilisera la méthode « la règle de trois » pour calculer la quatrième proportionnelle CPM sur la base de 365 jours calendaires.

Ex : si un salarié a été 183 jours en arrêt maladie

1 607	CPM
365	182

$$\text{CPM} = \frac{1\,607 \times 182}{365}$$

$$\text{CPM} = 801 \text{ H}$$

2.2. Compteur modulation annuelle

Exemple pour 1 année avec 9 jours fériés (hors dimanches)

Jours d'année		365
—	Jours de repos hebdomadaire	52
—	Jours de congés payés (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre)	30
—	Jours fériés	9
—	Absences non assimilées travail effectif (AT/AM/CP sans solde...)	0
=	Nombre de jours travaillables	274
/	Jours ouvrables/semaines	6
=	Nombre de semaines travaillables	45,67
×	« Moyenne hebdomadaire 35 heures »	1 598,33
+	« Journée solidarité »	7
Total	Compteur modulation annuelle	1 605,33

Article 3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire effectif majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration.

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet de plusieurs taux de majoration.

Les taux sont fixés à :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure) ;
- 50 % pour les heures suivantes.

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors $8 \times 45,67 = 365,36$ heures.

Donc ce salarié percevra 365,36 heures majorés à 25 % et 34,64 heures majorées à 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30).

Article 4

Repos compensateurs

Ils bénéficieront également des repos compensateurs pour heure supplémentaire lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires définis ci-dessous (les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %).

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. Considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors $400/45,67 = 8,76$ heures.

Donc ce salarié a réalisé une moyenne de 43,76 heures par semaine.

Donc $43,76 - 42 = 1,76$.

Donc $(1,76/2) \times 45,67 = 40,19$ heures de repos compensateurs.

Soit $40,19/6$ heures = 6,70 repos compensateurs.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 5

Contrepartie obligatoire à repos

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (160 heures dans notre CCNU)

La contrepartie est fixée à :

– 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent.

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 6

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 7

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

Fait à Montoir-de-Bretagne, le 1^{er} février 2019.

(Suivent les signatures.)

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

AVENANT N° 4 DU 7 MARS 2019
À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

NOR : ASET1950624M
IDCC : 3221

Entre :
FFAP ;
FNAPPI,

D'une part, et
SNJ ;
SNJ CGT ;
F3C CFDT ;
SPEP CFE-CGC,

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

PRÉAMBULE

La CPPNI de la branche des agences de presse s'est réunie le 6 mars 2019 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail). Ainsi, le présent avenant revalorise les salaires minima garantis de la branche.

Par ailleurs, le présent avenant intègre dans le corps de la convention collective, l'accord du 31 janvier 2019 relatif à la prévoyance dans la branche des agences de presse.

Article 1^{er}

Modification de l'annexe IV de la convention collective

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser de + 1,20 %, au 1^{er} avril 2019, le salaire mensuel brut minimum des groupes 1 à 9 de la classification de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe IV de la convention collective des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

La nouvelle annexe IV de la convention collective est annexée au présent avenant.

Article 2

Modification de l'article 9.5.2 relatif à la prévoyance

L'article 9.5.2 de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.5.2. Prévoyance

À compter du 1^{er} janvier 2020, 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 ci-dessous doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale.

La couverture minimale est financée par l'employeur à hauteur d'au moins 66 %.

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

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 1^{er} 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 1^{er} euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1).

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 1^{er} 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.

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

(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. »

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

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 avenant 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 4

Durée du présent avenant n° 4

Le présent avenant n° 4 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Entrée en vigueur du présent avenant n° 4

Le présent avenant n° 4 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) entrera en vigueur :

- au 1^{er} avril 2019, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- à partir du jour de la publication d'un arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Fait à Paris, le 7 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV

DÉFINITION DES SALAIRES MENSUELS BRUTS MINIMA DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET CADRES DES AGENCES DE PRESSE, POUR LA DURÉE LÉGALE DE TRAVAIL

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures

Valeurs au 1^{er} avril 2019.

	GROUPE DE qualification	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ								
			3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	20 ANS
Employés Techniciens	Groupe 1	1 532,47 €	45,97 €	61,30 €	76,62 €	91,95 €	137,92 €	183,90 €	229,87 €	275,84 €	306,49 €
	Groupe 2	1 626,51 €	48,80 €	65,06 €	81,33 €	97,59 €	146,39 €	195,18 €	243,98 €	292,77 €	325,30 €
	Groupe 3	1 746,86 €	52,41 €	69,87 €	87,34 €	104,81 €	157,22 €	209,62 €	262,03 €	314,44 €	349,37 €
	Groupe 4	1 876,14 €	56,28 €	75,05 €	93,81 €	112,57 €	168,85 €	225,14 €	281,42 €	337,70 €	375,23 €
	Groupe 5	2 014,96 €	60,45 €	80,60 €	100,75 €	120,90 €	181,35 €	241,80 €	302,24 €	362,69 €	402,99 €
Cadres	Groupe 6	2 136,64 €	64,10 €	84,10 €	104,10 €	128,20 €	192,30 €	256,40 €	320,50 €	384,59 €	427,33 €
	Groupe 7	2 362,64 €	70,88 €	90,88 €	110,88 €	141,76 €	212,64 €	283,52 €	354,40 €	425,27 €	472,53 €
	Groupe 8	2 670,80 €	80,12 €	101,12 €	121,12 €	160,25 €	240,37 €	320,50 €	400,62 €	480,74 €	534,16 €
	Groupe 9	3 081,69 €	92,45 €	112,45 €	132,45 €	184,90 €	277,35 €	369,80 €	462,25 €	554,70 €	616,34 €

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**
(Personnel)
(9 décembre 1993)

ACCORD DU 18 JANVIER 2019
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL DE LA CPPNI POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950643M
IDCC : 1794

Entre :
AEGPIRC,
D'une part, et
PSTE CFDT ;
FESSAD UNSA,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord du 13 septembre 2017 a consacré la mise en place, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des IRC/IP.

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel.

À l'occasion de la réunion de la CPPNI consacrée à la fixation de l'agenda social pour 2019, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux décident d'aborder en 2019 les thématiques de négociations suivantes :
– négociation annuelle sur la fixation des RMMG, intégrant les nouvelles dispositions législatives en matière d'égalité femmes et hommes, avec notamment l'établissement d'un diagnostic sur leurs rémunérations identifiant les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération en vue de l'adoption par les entreprises de mesures correctrices, le cas échéant (art. 4.3 de l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances) ;

- révision de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993 (cf. courrier du 6 septembre 2017), dans le respect des dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 et de son avenant ;
- avenant à l'accord du 13 septembre 2017 relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche pour intégrer notamment les dispositions liées à la nouvelle structuration des IRP et aux modalités de mise en œuvre dudit accord ;
- avenant à l'accord sur la formation professionnelle portant avenant n° 17 du 3 mai 2016 afin notamment d'intégrer les mesures contenues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- réexamen de l'annexe III en ce qui concerne la répartition des cotisations de retraite complémentaire sur la tranche 2 ;
- les mesures relatives à des contrats de travail de type particulier notamment pour la réalisation de projets d'ampleur communautaire nationale ;
- négociation avec l'État d'un accord-cadre national d'engagement de développement de l'emploi et des compétences pour la branche retraite complémentaire et prévoyance dans le cadre du projet « dynamique compétences 2020-2025 ».

Des séances seront par ailleurs consacrées aux sujets suivants :

- bilan de l'application de l'accord relatif à la GPEC conclu le 30 septembre 2014 et notamment de la mise en œuvre de la GPEC opérationnelle ;
- point d'étape quantitatif et qualitatif de l'accord relatif à la diversité du 19 octobre 2015 sur les contrats en alternance conclus sur la période 2015-2017 ;
- bilan d'étape prévu par l'accord du 2 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail dans les institutions de retraite complémentaire identifiant les écarts et préconisant les actions correctrices ;
- rapport annuel d'activité de la branche.

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 2

Dates des CPPNI pour l'exercice 2019

Le tableau ci-dessous récapitule les dates des CPPNI pour 2019.

2019	
Janvier	Vendredi 18 Jeudi 31 (salaires)
Février	Vendredi 15
Mars	Vendredi 1 ^{er} Vendredi 15
Avril	Vendredi 5 Vendredi 19
Mai	Vendredi 17
Juin	Vendredi 7 Vendredi 28
Septembre	Vendredi 13
Octobre	Vendredi 4 Vendredi 18 Jeudi 31

2019	
Novembre	Vendredi 15
Décembre	Vendredi 6

L'ensemble des réunions se tiendra à 9 h 30.

S'agissant d'un planning prévisionnel, les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier et/ou de compléter ce calendrier.

Dans l'hypothèse où l'une des thématiques visées à l'article 1^{er} ne serait pas abordée dans le cours de l'année, elle serait reportée à l'agenda social de l'année suivante.

Article 3

Modalités des négociations

Les réunions de la CCPNI sont organisées par le secrétariat des commissions paritaires.

À l'issue de chaque réunion de la CPPNI, il est convenu d'un ordre du jour pour la réunion suivante qui sera aussitôt transmis aux participants par le secrétariat des commissions paritaires.

Si nécessaire, tout document utile à la bonne compréhension des sujets sera communiqué dans un délai de 5 jours ouvrés avant la date de la réunion afin de permettre l'efficiencia de la séance de négociation.

Des groupes de travail paritaires pourront être mis en place pour les thèmes de négociation du présent accord qui le justifient, afin d'en aborder les aspects techniques, conformément aux dispositions de l'accord du 13 septembre 2017.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure en tant que de besoin un accord de méthode préalablement à l'engagement d'une négociation.

Article 4

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

À l'exception de l'article 3, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, soit jusqu'au 31 décembre 2019.

Fait à Paris, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE
(Personnel)
(9 décembre 1993)

AVENANT N° 1 DU 18 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 16 MARS 2018
RELATIF AUX MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION DE L'ANNEXE IV
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950644M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

PSTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 sont remplacées à compter du 1^{er} janvier 2019 par les dispositions suivantes :

« PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la convention collective nationale formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème.

Ils rappellent que la convention collective nationale des Institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018 et arrivant à échéance le 31 décembre 2018, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

I. – Liste des thèmes à aborder dans la négociation

Article 1^{er}

Thématiques à aborder

Sur les classifications :

- architecture du dispositif et champ d'application ;
- principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- méthode de classement des emplois ;
- mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :

- définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

II. – Diagnostic préalable. – Cahier des charges

L'essentiel du diagnostic réalisé dans le cadre du cahier des charges, fixé par l'accord de méthode du 16 mars 2018, a été livré en 2018. Les éléments qui restent à livrer seront communiqués aux partenaires sociaux dans le courant du premier trimestre 2019.

III. – Modalités de conduite de la négociation

Article 2

Principes généraux

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2019.

Article 3

Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires (de janvier à juin 2019) aux moyens alloués pour l'année 2019.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de janvier 2019 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative pour un semestre à compter de janvier 2019 ;

- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à trois membres par organisation syndicale représentative, s’agissant de la délégation des salariés, et d’autant de membres s’agissant de la délégation « employeurs ».

L’attribution des moyens supplémentaires s’effectue conformément aux dispositions de l’accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Un bilan intermédiaire concernant l’utilisation des moyens supplémentaires alloués sera effectué en juillet 2019 en vue d’un éventuel ajustement.

Le financement d’un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

À titre exceptionnel, les organisations syndicales représentatives ont la possibilité de reporter, le cas échéant, la partie non-utilisée de la dotation de fonctionnement qu’elles auraient converti en crédit de temps syndical au titre de l’article 3.2 de l’avenant n° 19 à la convention collective nationale du 9 décembre 1993, pour l’année 2018. Ce crédit de temps syndical devra être utilisé au cours de l’année 2019.

Article 4

Modalités pratiques pour la négociation

À l’issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l’ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d’un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l’ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

IV. – Dispositions finales

Article 5

Durée de l’accord

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu’au 31 décembre 2019.

À l’échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l’échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

Fait à Paris, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 15 MARS 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950641M

IDCC : 478

Entre :

ASF,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banques et assurances ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 122 de la loi du 9 décembre 2016 dite « Sapin II » et son décret d'application publié le 10 août 2017 ont modifié la définition des prestataires de services d'investissement, des entreprises d'investissement et des sociétés de gestion de portefeuille. Dans ce cadre, la définition des membres de droit et des membres correspondants a été modifiée dans les statuts de l'ASF afin de s'adapter à cette législation qui distingue désormais les sociétés de gestion de portefeuille et les entreprises d'investissement. Par conséquent, l'article 1^{er} de la convention collective relatif au champ d'application est aménagé afin de se conformer aux nouveaux statuts de l'ASF et de distinguer explicitement dans la convention collective les entreprises d'investissement et les sociétés de gestion de portefeuille.

Article 1^{er}

À compter du 8 avril 2019, les dispositions de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des sociétés financières relatif au champ d'application de celle-ci sont les suivantes :

« Article 1^{er}

L'association française des sociétés financières (ASF) est l'organisme regroupant les entreprises délivrant des services financiers spécialisés : affacturage, cautions, crédit-bail, crédits à la consommation, crédits au logement, crédits d'équipement, services d'investissement, etc.

Peuvent adhérer à l'association trois catégories de membres :

- les membres de droit qui sont les sociétés de financement et les établissements agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés en application de l'article L. 511-29 du code monétaire et financier, les autres établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ⁽¹⁾, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, ainsi que, le cas échéant, les succursales de ces établissements habilités à exercer leurs activités en France. Les membres de droit adhèrent à l'ASF pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier ;
- les membres correspondants qui sont les établissements de crédit mentionnés à l'article L. 511-9 du code monétaire et financier autres que ceux agréés en qualité d'établissements de crédit spécialisés ⁽¹⁾, les entreprises d'investissement, les sociétés de gestion de portefeuille ou les entreprises de marché constituées en application du code monétaire et financier, les établissements de paiement, les établissements de monnaie électronique, adhérant par ailleurs, pour l'application des articles L. 511-29, L. 522-5, L. 526-6 et L. 531-8 du code monétaire et financier, à un autre organisme professionnel ou à un organe central affiliés à l'association française des établissements de crédit et des entreprises d'investissement ;
- les membres associés qui sont des entités autres que les membres de droit ou les membres correspondants, et qui exercent des activités liées aux services financiers.

Les membres correspondants et les membres associés font l'objet d'un agrément individuel par le conseil de l'association.

La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF non déjà couverts par un dispositif conventionnel à leur date d'adhésion à l'ASF,
- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur.

Les établissements agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF avant le 1^{er} juillet 2004.

Elle pourra, sous la réserve des dispositions de la législation et des usages en vigueur, être étendue éventuellement à la Principauté de Monaco.

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, le personnel auquel s'applique la convention comprend tous les salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

(1) Établissements agréés en qualité de banque, de banque mutualiste ou coopérative ou de caisse de crédit municipal.

Certaines dispositions particulières aux cadres seront traitées dans le livre II de la présente convention. »

Article 2

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

ACCORD DU 15 MARS 2019
RELATIF AU CONGÉ ANNUEL POUR ENFANT MALADE

NOR : ASET1950640M
IDCC : 478

Entre :

ASF,

D'une part, et

FEC FO ;

UNSA banques et assurances ;

FSPBA CGT ;

CFDT banques et assurances ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le prolongement des congés exceptionnels dont bénéficient les salariés de la branche pour gérer des événements personnels et familiaux, les partenaires sociaux ont décidé de créer un nouveau dispositif conventionnel relatif au congé pour enfant malade, tout en sachant qu'un certain nombre d'entreprises font déjà bénéficier leurs salariés d'un tel dispositif résultant d'un accord d'entreprise ou d'un usage. Ce nouveau dispositif accordant un droit conventionnel supplémentaire va permettre aux salariés de faire face à des situations personnelles pouvant impacter ponctuellement leur situation financière. Il traduit également une volonté de la part des partenaires sociaux de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

Article 1^{er}

Au livre I, titre III, chapitre V, section II de la convention collective des sociétés financières, il est créé un article 30 *bis* relatif au congé annuel pour enfant malade qui s'appliquera à compter du 8 avril 2019.

« Article 30 *bis*

Congé annuel pour enfant malade

Bénéficie d'un congé annuel pour enfant malade le père ou la mère ou le salarié qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- la durée du congé est de 1 jour par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 14 ans. Cette durée est portée à 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en présence d'un enfant en situation de handicap sans limite d'âge. Ce congé peut être fractionné en demi-journées ;
- la durée du congé est de 2 jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants, en cas d'hospitalisation, y compris d'hospitalisation de jour, d'un enfant de moins de 18 ans. Aucune limite d'âge n'est appliquée pour un enfant en situation de handicap.

Le congé annuel pour enfant malade est rémunéré à partir de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié doit fournir une attestation médicale précisant que sa présence est nécessaire auprès du malade ou un bulletin d'hospitalisation.

Le congé annuel pour enfant malade ne se cumule pas avec les congés ayant le même objet résultant d'un usage ou d'un accord d'entreprise antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective et permanente de l'enfant, le congé annuel pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés simultanément mais pourra l'être successivement si nécessaire. »

Article 2

Les parties examineront les conditions d'application du présent accord 2 ans après son entrée en vigueur.

Article 3

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCO (2I)

NOR : ASET1950626M
IDCC : 18

Entre :

UIT,

D'une part, et

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie textile prennent acte de la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, notamment l'article 39 concernant les opérateurs de compétences (OPCO) au 1^{er} janvier 2019.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 2

Choix de l'OPCO

Les organisations signataires du présent accord désignent en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1^{er} janvier 2019 de la branche : OPCO 2I sous réserve :

- de son agrément définitif au 1^{er} avril 2019 ;
- de la création d'une SPP dédiée et d'un siège au conseil d'administration ;

- de pouvoir disposer des moyens dédiés, au niveau national et dans les délégations régionales, permettant de poursuivre l'action commune et offensive menée au profit des entreprises et des salariés au sein de l'OPCO ainsi désigné ;
- du maintien de l'unité nécessaire au sein des industries du textile, de l'habillement et des métiers du cuir... appelées communément « TMC ».

Article 3

Durée, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 21 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

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

ACCORD DU 26 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'ÉVOLUTION DU SALAIRE NATIONAL MINIMUM
ET DES SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS

NOR : ASET1950617M
IDCC : 1424

Entre :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

SNTU CFDT ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er}

Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,42 € depuis le 1^{er} janvier 2018, est fixée à un montant de 8,55 € à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1^{er} du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

COEFFICIENTS FORFAITISÉS	AU 1 ^{ER} JANVIER 2018 (pour mémoire)	AU 1 ^{ER} JANVIER 2019
Coefficient 145	1 506,08 €	1 530,18 €
Coefficient 155	1 526,30 €	1 550,72 €
Coefficient 170	1 537,80 €	1 562,40 €
Coefficient 175	1 554,46 €	1 579,33 €

Article 3

Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1^{er} janvier 2019, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4

Égalité de rémunération femmes-hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1^{er} et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 14 février 2018 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème du salaire national minimum de branche au 1^{er} janvier 2019

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ — 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 23 %
145	1 530,18	1 576,09	1 637,29	1 683,20	1 713,80	1 744,41	1 790,31	1 836,22	1 882,12
155	1 550,72	1 597,24	1 659,27	1 705,79	1 736,81	1 767,82	1 814,34	1 860,86	1 907,39
170	1 562,40	1 609,27	1 671,77	1 718,64	1 749,89	1 781,14	1 828,01	1 874,88	1 921,75
175	1 579,33	1 626,71	1 689,88	1 737,26	1 768,85	1 800,44	1 847,82	1 895,20	1 942,58
185	1 581,75	1 629,20	1 692,47	1 739,93	1 771,56	1 803,20	1 850,65	1 898,10	1 945,55
190	1 624,50	1 673,24	1 738,22	1 786,95	1 819,44	1 851,93	1 900,67	1 949,40	1 998,14
200	1 710,00	1 761,30	1 829,70	1 881,00	1 915,20	1 949,40	2 000,70	2 052,00	2 103,30
205	1 752,75	1 805,33	1 875,44	1 928,03	1 963,08	1 998,14	2 050,72	2 103,30	2 155,88
210	1 795,50	1 849,37	1 921,19	1 975,05	2 010,96	2 046,87	2 100,74	2 154,60	2 208,47
220	1 881,00	1 937,43	2 012,67	2 069,10	2 106,72	2 144,34	2 200,77	2 257,20	2 313,63

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans + 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 25 %	ANCIENNETÉ + 30 ans + 30 %
205	1 752,75	1 805,33	1 875,44	1 928,03	1 963,08	1 998,14	2 050,72	2 103,30	2 190,94	2 278,58
210	1 795,50	1 849,37	1 921,19	1 975,05	2 010,96	2 046,87	2 100,74	2 154,60	2 244,38	2 334,15
220	1 881,00	1 937,43	2 012,67	2 069,10	2 106,72	2 144,34	2 200,77	2 257,20	2 351,25	2 445,30
230	1 966,50	2 025,50	2 104,16	2 163,15	2 202,48	2 241,81	2 300,81	2 359,80	2 458,13	2 556,45
240	2 052,00	2 113,56	2 195,64	2 257,20	2 298,24	2 339,28	2 400,84	2 462,40	2 565,00	2 667,60
250	2 137,50	2 201,63	2 287,13	2 351,25	2 394,00	2 436,75	2 500,88	2 565,00	2 671,88	2 778,75
270	2 308,50	2 377,76	2 470,10	2 539,35	2 585,52	2 631,69	2 700,95	2 770,20	2 885,63	3 001,05
280	2 394,00	2 465,82	2 561,58	2 633,40	2 681,28	2 729,16	2 800,98	2 872,80	2 992,50	3 112,20
300	2 565,00	2 641,95	2 744,55	2 821,50	2 872,80	2 924,10	3 001,05	3 078,00	3 206,25	3 334,50
310	2 650,50	2 730,02	2 836,04	2 915,55	2 968,56	3 021,57	3 101,09	3 180,60	3 313,13	3 445,65
320	2 736,00	2 818,08	2 927,52	3 009,60	3 064,32	3 119,04	3 201,12	3 283,20	3 420,00	3 556,80
340	2 907,00	2 994,21	3 110,49	3 197,70	3 255,84	3 313,98	3 401,19	3 488,40	3 633,75	3 779,10
360	3 078,00	3 170,34	3 293,46	3 385,80	3 447,36	3 508,92	3 601,26	3 693,60	3 847,50	4 001,40

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
300	2 565,00
390	3 334,50
430	3 676,50
530	4 531,50
630	5 386,50
690	5 899,50

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 2 DU 11 FÉVRIER 2019
À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA RÉDUCTION DE LA PÉNIBILITÉ
NOR : ASET1950613M
IDCC : 16

Entre :
OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FO UNCP ;
FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord du 3 novembre 2010 pour la prévention et la réduction de la pénibilité dans les entreprises du transport de déménagement modifié en dernier lieu par l'avenant n° 1 du 10 juillet 2012 est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière :

Article 1^{er}

Modification du préambule de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions du 4^e tiret du 3^e paragraphe du préambule sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« – tenir compte de l'ensemble des catégories socioprofessionnelles dans les dispositifs de prévention des différentes formes de pénibilité dont le stress, mais, pour cela, s'en remettre aux dispositifs interprofessionnels concernant ces personnels [...] »

Article 2

Modification de l'article 2 de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions des deux premiers tirets du paragraphe « Objectifs généraux » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

- « Les parties signataires, ayant constaté pour le secteur du transport de déménagement :
- que, selon l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans le transport, le nombre d'établissements de 50 salariés et plus n'est que de 21, soit 1 % des entreprises, et que 99 % des entreprises de déménagement ont moins de 50 salariés ;
- que la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la prévention de la pénibilité, l'adaptation au poste, la recherche de reclassement ne doivent pas être réservées aux entreprises de plus de 50 salariés, et que 30 % des entreprises de déménagement ont entre 10 salariés et 50 salariés ; »

Les dispositions du tiret *a* du paragraphe « Consignes concernant la manutention manuelle » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *a*) Le port de charges supérieures à 55 kg, dans la limite maximale de 105 kg, n'est possible qu'après un avis d'aptitude spécifique du médecin du travail ou professionnel de santé du service de santé de travail. Cette aptitude médicale doit être vérifiée lors de la visite d'information et de prévention et des visites de contrôle ou de reprise ; »

Les dispositions des tirets *c* et *d* du paragraphe « Consignes concernant la manutention manuelle » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *c*) Le port de charge est limité à 25 kg pour les femmes.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires les jeunes travailleurs sont autorisés à être affectés à des travaux comportant des manutentions manuelles au sens de l'article R. 4541-2 excédant 20 % de leur poids si leur aptitude médicale à ces travaux a été constatée. »

Le paragraphe « Remise du guide du déménageur » est réécrit de la façon suivante :

« Il est remis gracieusement à tout nouvel embauché dans la profession le guide du déménageur professionnel, établi par la CSD ou tout autre guide de même nature émanant d'une autre organisation professionnelle, qui constitue la première étape indispensable de la formation visée à l'article 4 du présent accord. »

Article 3

Modification de l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2010

Au sein de l'article 3, les termes « CHSCT » sont abrogés et remplacés par les termes « comité social et économique ».

Au sein du 2^e paragraphe de l'article 3, les termes « une fois par an » sont abrogés et remplacés par les termes « régulièrement ».

Article 4

Modification de l'article 4 de l'accord du 3 novembre 2010

Au sein du dernier paragraphe de l'article 4, les termes « plan de formation » sont abrogés et remplacés par les termes « plan de développement des compétences ».

Article 5

Modification de l'article 5 de l'accord du 3 novembre 2010

L'article 5 « Surveillance médicale renforcée » est abrogé et remplacé par l'article 5 « Suivi médical ».

Le premier paragraphe de l'article 5 est abrogé.

Le quatrième paragraphe de l'article 5 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires conviennent d'étudier les possibilités d'un suivi médical spécifique via notamment le dispositif mis en place par les accords du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ».

Article 6

Modification de l'article 6 de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions du 2^e paragraphe de l'article 6 sont complétées par les dispositions suivantes :

« Ces dispositions sont étendues pour le secteur du transport de déménagement aux salariés inaptes professionnellement à la suite de maladies ou d'accidents qu'ils soient professionnels ou non. »

Les dispositions du 2^e paragraphe du paragraphe « Reclassement externe » de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Dans ce sens, les offres et demandes d'emploi sont centralisées sur un site Internet mis à disposition par la chambre syndicale du déménagement : www.csdeménagement.fr/offres-d-emploi.html ou tout autre organisme. »

Article 7

Modification de l'article 7 de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions du paragraphe « Majoration du droit individuel à la formation (DIF) » de l'article 7 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Abondement du compte personnel de formation (CPF)

Afin de faciliter l'évolution professionnelle des salariés dans leur deuxième partie de carrière, de faciliter l'employabilité et/ou un reclassement professionnel par le biais d'une formation plus longue, il est instauré un droit à abondement du CPF de 10 % pour les salariés de plus de 50 ans qui suivent une formation dans ce cadre ».

Les dispositions du paragraphe « Mise en œuvre du passeport professionnel déménagement » de l'article 7 sont abrogées.

Article 8

Modification de l'article 8 de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions des troisième et quatrième paragraphes de l'article 8 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Afin de valoriser la fonction tutorale, conformément à l'accord formation de la branche et dans le respect des règles fixées par ce dernier, les dispositions suivantes s'appliquent :

- pour les maîtres d'apprentissage : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant l'exercice de cette fonction tutorale – ne saurait être inférieur à 5 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois ;
- pour le tuteur de contrat de professionnalisation : il appartient aux entreprises de fixer les conditions de versement et le montant de la prime dont bénéficie le tuteur interne pendant l'exercice de sa fonction ou de mettre en place tout autre mode de reconnaissance de cet exercice ; le montant de cette prime – versée pendant toute la durée du contrat – ne saurait être inférieur à 8 % du taux horaire conventionnel à l'embauche correspondant au coefficient de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son horaire contractuel de travail au mois. »

Article 9

Modification de l'article 9 de l'accord du 3 novembre 2010

Les dispositions des deuxième, troisième et quatrième paragraphes de l'article 9 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est proposé d'assortir la remise effective de ces médailles d'honneur du travail dans les entreprises d'une gratification conventionnelle minimale, d'un montant de :

- de 1/4 de mois de salaire pour la médaille de vermeil (30 ans de services) ;
- de 1 demi-mois de salaire pour la médaille d'or (35 ans de services) ;
- de 1 mois pour la grande médaille d'or (40 ans de services), exonérée de charges, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur ».

Article 10

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 2 DU 15 FÉVRIER 2019
À L'ACCORD-CADRE DU 20 AVRIL 2016
RELATIF AU NOUVEAU MODÈLE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

NOR : ASET1950611M
IDCC : 16

Entre :

UTP ;

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

UNCP FO ;

FGT CFTC ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'avis de la commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance, visant à apporter certains aménagements à l'accord-cadre du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions des transports et des activités du déchet ;

Considérant que ces aménagements visent à élargir l'utilisation des points de solidarité à des situations difficiles (arrêts de travail de longue durée, décès d'un membre de la famille, aide d'un proche en situation de perte d'autonomie) qui, sans être liées à un sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès) nécessitent néanmoins un accompagnement personnalisé ;

Considérant que ces aménagements s'inscrivent parfaitement dans le cadre de la politique de prévention, de solidarité et d'action sociale ambitieuse, décidée par les partenaires sociaux,

Les parties signataires conviennent de la conclusion du présent accord, visent à renforcer le dispositif de prévention prévu par l'accord du 20 avril 2016 (titre IV) dont la gestion est confiée à CARCEPT-Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Élargissement du champ des actions du compte à points

Le *b* de l'article 5 « Composition du compte de points » du titre II « Dispositions relatives au compte individuel de points » est remplacé par les dispositions suivantes :

« *b*) Des points de solidarité : ils sont attribués à chaque salarié bénéficiaire des garanties visées aux articles 9, 10 et 11, d'une part au titre d'actions de prévention suivies par le salarié et d'autre part en fonction de sa situation personnelle ou des événements de vie qu'il rencontre.

Ils permettent notamment, en fonction du nombre de points de solidarité obtenus par chaque salarié tout au long de sa carrière, l'attribution de services supplémentaires, au salarié ou l'un de ses ayants droit, dans les situations suivantes :

- bénéfice d'une prestation inaptitude ou prévoyance ;
- arrêt de travail continu d'une durée supérieure à 6 mois ;
- affection de longue durée dite « exonérante » ;
- situation d'aidant familial de son conjoint (marié, concubin, pacsé) ou d'un enfant du salarié (ou de son conjoint) ;
- décès ou invalidité du conjoint (non divorcé, ni séparé de droit ou de fait), du concubin ou partenaire de Pacs, d'un enfant du salarié ou d'un enfant du conjoint du salarié.

Ils peuvent également être utilisés pour l'acquisition à des tarifs préférentiels d'outils de prévention permettant au salarié de surveiller et d'améliorer sa santé ou l'accès à des programmes dédiés et plus généralement toute action permettant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le bien-être au travail, le retour à l'emploi après une maladie, l'amélioration ou le maintien de l'état de santé et la réduction du risque AT/MP.

Les modalités d'attribution des points de solidarité sont définies au titre IV du présent accord consacré au haut degré de solidarité.

Les points de solidarité sont attribués sous réserve que la quote-part de cotisations y afférente ait été versée à l'organisme gestionnaire du fonds, en application des dispositions de l'article R. 912-3 du code de la sécurité sociale, pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Adaptation des dispositions de l'article 14

Après les 3 premiers alinéas, la fin de l'article 14 « Création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité » du titre IV « Dispositions relatives au haut degré de solidarité » est remplacé par les dispositions suivantes :

- « Les dépenses de ce fonds sont notamment relatives :
- aux actions de prévention mentionnées à l'article 15 ;
 - à l'amélioration des prestations versées en cas de sinistre (invalidité, inaptitude à la conduite, décès), en fonction du nombre de points de solidarité attribués à l'intéressé ;

- à des services d’accompagnement personnalisés, hors sinistre, dans les cas visés à l’article 5 *b* du présent accord ;
- à toute autre dépense décidée dans le cadre de la politique d’actions sociales ;
- à tout versement de droits non contributifs ;
- aux coûts liés à la gestion administrative du fonds.

Les dépenses du fonds sont limitées aux sommes encaissées et disponibles sur le fonds. »

Article 3

Déploiement de la politique de prévention professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur attachement au déploiement effectif des actions de prévention dans la branche, dans l’ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Elles rappellent qu’en application des dispositions des articles 7 et 14 de l’accord du 20 avril 2016, le salarié accède sur le site internet de CARCEPT-Prévoyance aux points de solidarité de son compte personnel de prévoyance, sur un espace personnel sécurisé.

Compte tenu de l’objectif ambitieux de déploiement du dispositif de prévention, les employeurs adresseront, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, une information détaillée sur le fonctionnement du programme de prévention de la branche, sur la base des documents établis et fournis par CARCEPT-Prévoyance, dans le but d’inscrire leurs salariés aux comptes. Elles feront le bilan avec le salarié de leur inscription dans les 12 mois qui suivent la signature de l’accord.

Article 4

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l’effectif de l’entreprise sans qu’il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Date d’effet

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

Article 6

Durée et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 24 mois.

Il peut faire l’objet d’une révision de tout ou partie de son contenu dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt auprès de la direction générale du travail et d’une demande d’extension conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 25 JANVIER 2019
RELATIF AUX MESURES FAVORISANT L'EMPLOI DURABLE
NOR : ASET1950645M

Entre :
Prism' Emploi,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFTC Intérim,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler : les partenaires sociaux de la branche ont ouvert la négociation en confiant à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation de diagnostics relatifs, d'une part, aux contrats à durée déterminée parmi les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et, d'autre part, aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

À cet effet, ils rappellent qu'ils ont institué, à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, par l'accord du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Ainsi les entreprises de la branche ont, en 4 années, conclu plus de 50 000 CDI et financé, grâce au FSPI, 250 000 formations pour 191 millions d'euros. Ce dispositif a concouru à l'allongement significatif des durées de mission constaté dans tous les secteurs depuis 2016 : plus 26 % dans l'industrie, 25 % dans la construction et 17 % dans le tertiaire.

Le succès de ce dispositif est la preuve de l'efficacité d'une démarche d'innovation initiée par la branche du travail temporaire et confortée par les pouvoirs publics. Les signataires soulignent par conséquent l'utilité de mesures incitatives au développement de l'innovation sociale, qui constitue sans aucun doute un puissant levier pour la modification des pratiques d'embauche.

À cet effet, tirant les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI au moyen d'un accord signé concomitamment au présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement du statut social de l'intérimaire.

En toute hypothèse et afin de maintenir la vocation de la branche d'intégration dans l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification, les signataires appellent le gouvernement à ne pas appliquer un dispositif de majoration des cotisations au régime d'assurance chômage (dit bonus-malus). Un tel dispositif serait particulièrement préjudiciable aux publics fragiles : jeunes sans qualification de moins de 30 ans, seniors, travailleurs en situation de handicap et de façon générale, l'ensemble des personnes ayant un faible niveau de qualification.

Dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité aborder d'une part les salariés permanents et d'autre part les salaires intérimaires.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS PERMANENTS

Article 1^{er}

Constat paritaire

Les entreprises de travail temporaire ne pouvant pas avoir recours à l'intérim, le CDD est donc le seul instrument de flexibilité pour elles, tant pour remplacer les salariés absents que pour faire face à des accroissements temporaires d'activité.

Les données issues des éléments du diagnostic réalisé par l'OIR :

- en 2017 : 6585 CDD signés dans l'année (flux). S'agissant des motifs de recours : plus de la moitié concerne un accroissement temporaire d'activité, moins de 1/4 concerne le remplacement d'un salarié absent.

Le motif de recours « accroissement temporaire d'activité » a caractérisé 64 % des CDD signés en 2017, année de croissance particulièrement forte dans le secteur. En 2016 et 2017, « l'accroissement d'activité » ne représentait que 40 % environ des CDD ;

- sur l'ensemble des CDD signés, 327 seulement ont une durée de 1 mois ou moins (2016 : 366, 2015 : 345) :
 - s'agissant des motifs de recours : deux tiers de ces contrats très courts concernent le remplacement d'un salarié absent, et 1/3 l'accroissement temporaire d'activité ;
 - 34 % des contrats de moins de 1 mois sont signés en juillet, août et décembre.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières relatives au recours aux CDD de courte durée dans la branche.

Article 2

CDI intérimaire

Le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices.

L'enquête réalisée au deuxième semestre 2017 par l'OIR ⁽¹⁾ auprès de 1 500 signataires de CDII montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel :

- il a été le premier CDI du parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans) ;
- l'embauche par l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII. Quelle que soit la nature des ruptures (démission, licenciement, rupture conventionnelle), 67 % d'entre elles sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim. 56 % des ruptures sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice directement, et 11 % dans d'autres entreprises.

Plus globalement, 77 % des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.

2.1. Développer le CDII avec l'aide des branches utilisatrices

La branche propose une offre de partenariat aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée en leur présentant le CDI intérimaire que certaines méconnaissent encore. Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDI intérimaire afin de répondre à leur besoin de flexibilité.

2.2. Engagement quantitatif

L'accord du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels fixait comme objectif l'embauche de 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans, objectif atteint en 2017.

Compte tenu de la détermination de la profession à développer ce dispositif, l'objectif est de le multiplier par deux au cours des trois prochaines années.

Ainsi les entreprises de travail temporaire s'engagent à embaucher 40 000 CDI intérimaires supplémentaires d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord de 2013 et un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII. Cet engagement est subordonné au maintien de la croissance du pays à son niveau actuel.

La branche appelle toutes les ETT à proposer à l'ensemble de leurs clients au moins un CDI intérimaire.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement).

2.3. Sécuriser les parcours des jeunes alternants

Les ETT proposeront une offre de services aux branches qui ont des jeunes salariés en fin de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ne trouvant pas d'emploi durable à l'issue de leur formation. Ces jeunes pourraient être embauchés en CDI intérimaire.

(1) Observatoire de l'intérim et du recrutement, observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Des actions d'information auprès des centres de formation des apprentis (CFA) pourraient être initiées afin de mieux faire connaître ce dispositif dès la phase de formation.

Article 3

Mesures permettant aux entreprises utilisatrices de modérer le recours aux contrats de courte durée et d'allonger les périodes d'emploi : faire évoluer les règles encadrant le contrat de mission et le CDD pour lutter contre la précarité, allonger les périodes d'emploi et inciter à la reprise d'emploi durable

Le législateur permet aux branches utilisatrices, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de mission. Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence, mais la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut de surcroît en résulter des dispositions hétérogènes.

Aussi la branche appelle les partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le Législateur à faire évoluer la réglementation en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste.

En outre, les signataires du présent accord soulignent la nécessité de garantir un traitement identique du CDD et du contrat de mission dans les accords de branche prévoyant :

- d'augmenter le nombre de renouvellements du contrat de mission et du CDD ;
- d'augmenter la durée maximale du contrat de mission et du CDD.

Article 4

*Favoriser l'allongement des durées d'emploi
et lutter contre la permittence grâce à la formation*

4.1. Pérennisation et évolution du FSPI

Le FSPI a été créé, par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en vue de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des salariés intérimaires. Il constitue une des solutions alternatives innovantes à tout dispositif de taxation des contrats courts.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au FSPI, dont l'existence juridique est remise en cause par la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018 et qu'il convient donc de rétablir sans délai, dans l'attente des améliorations susceptibles de lui être apportées ultérieurement.

C'est pourquoi :

- les partenaires sociaux signent, parallèlement au présent accord, un accord temporaire qui vise à sauvegarder le FSPI tel qu'il s'appliquait jusqu'au 28 novembre 2018, pour une durée déterminée de 6 mois qu'ils pourront renouveler par avenant ;
- les partenaires sociaux ouvriront au cours du premier semestre 2019, une négociation sur le financement de la formation professionnelle. Dans ce cadre, ils négocieront, notamment, la pérennisation et l'évolution du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), et du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) dans la perspective d'optimiser et de rendre encore plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

4.2. Développement de la formation pendant l'intermission

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions. Dans le cadre de ce nouveau dispositif :

- Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés dans le cadre des dispositifs de droit commun ;
- la branche prendrait en charge la formation au travers de ses fonds conventionnels en cofinancement du PIC.

Article 5

Conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce des demandeurs d'emploi vers l'emploi

Les signataires appellent les pouvoirs publics et Pôle emploi à maintenir un financement interprofessionnel mutualisé des POEC.

Ils rappellent que la branche a financé grâce à son OPCA, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

La branche souhaite pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour maintenir et dépasser ce volume et d'un opérateur efficient à travers l'OPCO « des professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises » créé par l'accord interbranches du 14 décembre 2018.

Dans le cadre de la négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en œuvre les voies et moyens permettant de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, spécifique pour les demandeurs d'emploi, cofinancé par le PIC et/ou France compétences, afin d'améliorer encore la performance du dispositif.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 7

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190210-000619

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
