

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° 2019/22 DU 15 JUIN 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	76

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce) : accord du 12 mars 2019 relatif au repos dominical et à la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche (Ain).....	4
Bâtiment (Grand Est [ETAM]) : accord du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2019 (Grand Est)	9
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 2 du 17 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2019 (Grand Est).....	11
Blanchisserie, laverie, location de linge (cadres) : accord du 8 mars 2019 relatif au forfait jours pour les cadres	14
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 28 du 7 mars 2019 relatif aux salaires au 1 ^{er} avril 2019	20
Cinéma (exploitation) : avenant n° 65 du 9 janvier 2019 relatif à la dérogation conventionnelle au repos quotidien.....	22
Espace de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 57 du 21 mars 2019 relatif au champ d'application de la convention collective	25
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 50 du 19 mars 2019 relatif à la négociation salariale annuelle et à la rémunération.....	27
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : accord du 12 février 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	30
Matériaux de construction (négoce [OETAM]) : avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2019	34
Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 15 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2019	38
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 19 mars 2019 relatif aux salaires minimaux professionnels pour 2019.....	42
Opérateur de compétences (mobilité) : accord professionnel du 10 décembre 2018 relatif à l'OPCO (mobilité)	45
Pharmacie d'officine : accord du 11 mars 2019 relatif au montant des frais d'équipement..	58
Pharmacie d'officine : accord du 11 mars 2019 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2019.....	60
Récupération (industries et commerce) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2019-02 du 26 janvier 2019 relatif à l'accord du 4 octobre 2018 (salaires pour 2019).....	63

	<u>Pages</u>
Sport : avenant n° 140 du 25 mars 2019 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2020.....	64
Transports routiers : accord du 14 mars 2019 relatif au dialogue social.....	66
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 7 février 2019 relatif à la mise en place du compte épargne-temps.....	68

Brochure n° 3056

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

ACCORD DU 12 MARS 2019
RELATIF AU REPOS DOMINICAL ET À LA FERMETURE DES MAGASINS D'AMEUBLEMENT
ET D'ÉQUIPEMENT DE LA MAISON LE DIMANCHE (Ain)

NOR : ASET1950654M
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

UD CFDT Ain ;

UD CFE-CGC Ain ;

UD UNSA Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions.

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de l'Ain.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 47 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de l'Ain, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant par les magasins qui décideront d'ouvrir :

- les deux premiers dimanches des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le dimanche précédant la rentrée des classes ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Le travail du dimanche ne doit pas organiser le transfert de la charge de travail des employés vers les cadres. Chaque cadre ou agent de maîtrise doit pouvoir se déterminer librement dans les conditions explicitées ci-dessus.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises sans que la durée effective de travail ne puisse être inférieure à 5 heures (dans la limite des heures d'ouverture de l'établissement).

2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées.

Pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel (hors prime d'ancienneté).

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé. Dans la mesure du possible, ce repos devra permettre 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

6° Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 14 ans ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de chèque emploi service universel préfinancé.

Ce chèque d'un montant de 10 euros par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer.

L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 euros dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer.

7° S'ils ne bénéficient pas déjà de la prise en charge légale d'un abonnement de transport, les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes :

- lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour covoiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) dimanches ;
- en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ;
- dans la limite de $1,15 \times$ le trajet habituel du salarié covoitureur aller-retour (nombre de kilomètres \times 1,15 \times barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au *Bulletin officiel* des finances publiques) et dans la limite de 200,00 euros par an ;
- en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés covoiturés après le dimanche concerné.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le président de la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de l'Ain.

L'unité territoriale de l'Ain de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article 7

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à l'unité territoriale de l'Ain de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison du Rhône-Alpes auprès de :

- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- l'unité territoriale de l'Ain de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes ;
- greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 17 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2019 (GRAND EST)

NOR : ASET1950662M

IDCC : 2609

Entre :

SCOP BTP Nord ;

Fédération SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

D'une part, et

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

URCB CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Nancy en date du 17 janvier 2019 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande Région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre

de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est :

(En euros.)

NIVEAU SALAIRE minimal mensuel	SALAIRE MINIMAL MENSUEL		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 548,44	1 575,97	1 562,39
B	1 648,66	1 655,35	1 644,30
C	1 759,84	1 763,07	1 747,37
D	1 882,18	1 899,15	1 879,24
E	2 038,19	2 114,48	2 076,47
F	2 358,13	2 354,82	2 340,93
G	2 627,98	2 658,70	2 644,60
H	2 801,70	2 862,74	2 847,76

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2019.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 2 DU 17 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2019
(GRAND EST)
NOR : ASET1950663M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

SCOP BTP Nord ;

Fédération SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

D'une part, et

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Grand Est signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du Bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 7 mars 2018 pour les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés et pour les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles sont substituées.

Article 1^{er}

Suite à l'achèvement de la démarche de restructuration menée au niveau national, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Grand Est, se sont de nouveau réunies en date du 17 janvier 2019 à Nancy pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine, conformément à l'article 1-3 de la convention collective nationale du 7 mars 2008 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du Grand Est visées par le décret du 1^{er} mars 1962, c'est-à-dire occupant jusqu'à de 10 salariés.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 28 novembre 2017 portant sur les salaires minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises du Grand Est occupant jusqu'à 10 salariés et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL POUR 35 HEURES		
		Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
Niveau I				
Ouvriers d'exécution :				
– position 1	150	1 521,22	1 521,22	1 521,22
– position 2	170	1 550,40	1 550,40	1 550,40
Niveau II				
Ouvriers professionnels	185	1 586,10	1 586,10	1 586,10
Niveau III				
Compagnon professionnel :				
– position 1	210	1 761,54	1 761,54	1 761,54
– position 2	230	1 897,20	1 897,20	1 897,20
Niveau IV				
Maître ouvrier ou chef d'équipe :				
– position 1	250	2 037,96	2 037,96	2 037,96
– position 2	270	2 185,07	2 197,08	2 189,81

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant, d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et, d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2019.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 8 MARS 2019

RELATIF AU FORFAIT JOURS POUR LES CADRES

NOR : ASET1950650M
IDCC : 2002

Entre :
GEIST ;
FFPB,

D'une part, et
CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de palier l'incapacité qu'ont certaines entreprises dépourvues de délégué syndical à négocier des accords sur le forfait jour et pour que les salariés de ces mêmes entreprises puissent travailler selon un mode d'organisation du temps de travail qui leur convienne, tout en étant pleinement assurés de la protection de leurs droits, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter le présent accord.

Les parties signataires invitent à cet égard les employeurs, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui passeront au forfait jour.

Article 1^{er}

Aménagement du temps de travail sur l'année sous forme de forfait jours pour les cadres

Le présent chapitre a pour objet d'adapter le mode de décompte et de suivi du temps de travail aux besoins de l'entreprise comme à ceux de ses collaborateurs, au moyen des forfaits en jours.

L'aménagement du temps de travail sur l'année sous la forme de forfait jours a pour objectif :

- d'adapter la notion de temps de travail et son suivi, aux cadres dont l'organisation de la fonction et l'autonomie rendent inadapté tout horaire et de façon générale tout décompte du temps de travail en heures ;
- de prendre en compte de façon équilibrée les attentes légitimes des collaborateurs, et les contraintes de fonctionnement propres à l'entreprise.

Plus précisément :

Améliorer sans cesse l'efficacité dans l'organisation des services rendus aux clients des entreprises de la branche et permettre l'adaptation permanente des ressources humaines de l'entreprise aux évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, prévisibles ou non.

Dès lors, la direction qui appliquera le forfait jour ne pourra pas imposer de quelconques horaires aux collaborateurs concernés membres de son encadrement.

Elle devra par conséquent :

- laisser une autonomie totale à ces mêmes collaborateurs dans l'organisation du travail ;
- considérer en conséquence la notion de forfait en jours comme une réponse satisfaisante à la fois pour les collaborateurs concernés et pour la meilleure organisation.

Article 1.1

Champ d'application du forfait jours

1.1.a. Entreprises comprises dans le champ d'application

Toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou rédiger le leur.

1.1.b. Entreprises exclues du champ d'application

Sont exclues du champ d'application de l'accord les entreprises déjà couvertes par un accord sur le forfait jours.

1.1.c. Salariés susceptibles d'être concernés

Les salariés susceptibles d'être concernés sont les cadres (à ce jour classés au coefficient 7-1, 8-1 et 9-1) et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Soit, en l'état actuel des organisations, de façon non exhaustive et à titre d'illustration, les :

- référents métiers cadres ;
- chefs de service (statut cadre).

Les personnes occupant les missions suivantes ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'accord :

- les cadres dirigeants, soit en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise et à titre d'illustration : les directeurs de région et les membres du comité de direction. Ces cadres bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de responsabilités étendues et peuvent engager l'entreprise ;
- les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 1.2

Convention individuelle de forfait jours

La convention individuelle de forfait en jours devra impérativement faire l'objet d'un écrit avec l'accord exprès des salariés concernés.

La durée du travail, en jours, des salariés visés au présent article sera fixée individuellement par cette convention de forfait annuelle selon les formes suivantes :

La convention est établie en nombre de jours, au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

1.2.a. Forfait jour plein

Le nombre de jours servant de base contractuelle est fixé au maximum à 218 travaillés par année civile.

Le nombre de 218 jours travaillés, correspond à l'hypothèse où l'intéressé dispose de droits complets à congés payés et en planifie effectivement 25 jours ouvrés sur l'année civile. En cas de prise de congés payés inférieure (en particulier pour les nouveaux embauchés) ou supérieure à ce nombre, le nombre de jours travaillés sera adapté en conséquence et pourra s'établir jusqu'à 243 jours (218 + 25).

Illustration du calcul : 365 jours calendaires - 104 jours (samedi-dimanche sur l'ensemble de l'année) - 25 jours de congés payés (droit plein) - nombre de jours fériés sur l'année (hors samedi-dimanche) – nombre de jours de repos sur l'année = 218 jours.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de 218 jours.

1.2.b. Forfait jour réduit

En fonction des nécessités propres à certains emplois et de l'accord des parties, le nombre de jours travaillés peut-être dans certains cas inférieur à 218 jours, ce qui peut, par conséquent, conduire à la conclusion d'un forfait jours réduit.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

Article 1.3

Organisation du planning et modalités de prévention

a) L'année de référence se définit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

b) Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année.

Notion de demi-journée : une demi-journée (matin) s'achève au plus tard à 13 heures.

Une demi-journée (après-midi) commence au plus tôt à 12 heures.

c) Planning annuel :

- le collaborateur communiquera un projet de planning annuel par écrit dans les délais fixés ci-dessous, et s'efforcera de positionner ses jours de repos en respectant les nécessités opérationnelles et, en tout état de cause, en dehors des jours de grande activité, de production importante de réunions régulières (hebdomadaires, mensuelles...) ;
- ce projet de planning prévisionnel des jours ou demi-journées travaillés et non travaillés est transmis en début de chaque trimestre, pour être validé par le responsable hiérarchique.

Ce planning peut être modifié par le responsable hiérarchique, ceci jusqu'à 2 semaines à l'avance. Chaque collaborateur s'engage en effet à veiller à la bonne adéquation entre son planning prévisionnel et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes.

La nécessaire coopération du titulaire du forfait jours avec son responsable hiérarchique dans l'élaboration et le suivi de la planification des jours travaillés, ne contredit absolument pas et ne remet pas en cause l'autonomie détenue par lui, autonomie totale laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur de chaque journée de travail elle-même.

Prise des jours de repos :

Les salariés, après accord de leur responsable hiérarchique pourront prendre leur jour de repos ou leur demi-journée de repos de façon isolée ou consécutivement.

Article 1.4

Modalités de décompte des journées/demi-journées travaillées et non travaillées

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et non travaillées s'effectue par mention sur un document électronique établi mensuellement par l'intéressé, sous sa responsabilité et celle de l'employeur. Ce document de contrôle fera notamment apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document est mis à jour, sauf exception justifiée, au cours du mois suivant et est validé par le responsable hiérarchique et archivé par le responsable de la paie. Il inclura un récapitulatif mensuel et annuel des jours travaillés.

Article 1.5

Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Il convient de préciser que le plafond de 218 jours (journée de solidarité comprise) est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congés non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour événement familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 218 jours travaillés.

En cas de départ de la société :

Lorsqu'un collaborateur quittera la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auquel il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

En cas d'entrée dans la société en cours de période de référence :

Il convient de déterminer, pour la période de présence du salarié dans l'entreprise, le plafond réduit qui lui sera appliqué.

Article 1.6

Respect des dispositions relatives à la durée du travail

Compte tenu de son autonomie et ou de la nature de sa fonction, le salarié en forfait jours et l'employeur veilleront ensemble, au fur et à mesure qu'il organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :

- la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
- au nombre maximum de jours de travail dans la semaine qui fait qu'il sera interdit de le faire travailler plus de 6 jours consécutivement par semaine ;
- à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le salarié suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié concerné devra en échanger sans délai avec son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié peut alerter à la fois sa hiérarchie et la direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention forfait jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

Article 1.7

Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des cadres, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Article 1.8

Jours excédentaires

Les bénéficiaires de forfaits en jours ne peuvent effectuer des jours de travail excédentaires par rapport à leur forfait jours contractuel (dans le contrat de travail ou l'avenant individuel), qu'après information, autorisation de leur responsable hiérarchique, et accord écrit de celui-ci.

En aucun cas le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de 235 jours, ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

Article 1.9

Salaires

La rémunération est forfaitaire en ce sens qu'elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondant.

Article 2

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Date d'application et durée de l'avenant

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.1

Dépôt de l'accord et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

Convention collective nationale
IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES
DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

AVENANT N° 28 DU 7 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950659M
IDCC : 1747

Entre :

FEB ;

GITE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FGACFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe I du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} avril 2019 à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 2

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Article 3

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux au 1^{er} avril 2019

(En euros.)

CATÉGORIE	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMAL (pour 151,67 heures)
O/E	OE1	12-15	1 527,00
	OE2	16-19	1 540,03
	OE3	20-25	1 553,43
	OE4	26-30	1 589,90
	OE5	31-36	1 634,21
	OE6	37-42	1 699,10
	OE7	43-47	1 776,37
TAM	TA1	48-52	1 889,58
	TA2	53-57	2 015,49
	TA3	58-62	2 195,49
	TA4	63-67	2 350,53
	TA5	68-72	2 505,56
Cadres	CA1	73-75	2 665,81
	CA2	76-79	3 014,38
	CA3	80-83	3 512,79
	CA4	84-87	4 012,23
	CA5	88-90	4 532,49

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

AVENANT N° 65 DU 9 JANVIER 2019
RELATIF À LA DÉROGATION CONVENTIONNELLE AU REPOS QUOTIDIEN

NOR : ASET1950647M
IDCC : 1307

Entre :

FNCF,

D'une part, et

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des articles L. 3131-2 et D. 3131-4 du code du travail, relatifs à la dérogation conventionnelle au repos quotidien.

L'organisation particulière des établissements cinématographiques, notamment le fonctionnement ou l'ouverture rendu nécessaire par les contraintes de l'activité et les besoins du public, est reconnue par les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail. Ainsi, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de prévoir des dispositions dérogatoires au repos quotidien initialement détaillées dans l'avenant n° 36.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler ces modalités de dérogation conventionnelle au repos quotidien et les encadrer, notamment au regard des nouvelles classifications conventionnelles mises en œuvre par l'avenant n° 60 à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Ainsi, l'objet du présent avenant est de préciser et d'actualiser les conditions d'application de la dérogation conventionnelle au repos quotidien mise en œuvre par l'avenant n° 36 relatif au repos quotidien signé le 5 janvier 2005.

Article 1^{er}

Repos quotidien

Conformément aux articles L. 3131-1 et suivants du code du travail, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

Le temps de repos entre deux journées de travail pourra être exceptionnellement réduit sans pouvoir être inférieur à 9 heures, dans les conditions précisées par le présent avenant. Il est par ailleurs rappelé, qu'en aucun cas, l'application de la dérogation conventionnelle au repos quotidien ne pourra amener à dépasser les durées maximales de travail, conformément aux dispositions légales d'ordre public, ainsi que l'amplitude maximale de 12 heures, telle que prévue à l'article 27 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Article 2

Dérogation exceptionnelle au repos quotidien

Le repos quotidien de 11 heures peut être ramené à une durée minimale de 9 heures. Cette dérogation hebdomadaire est autorisée, dans la limite de dix fois par an, dans le cadre des situations suivantes :

1. Séances qui n'entrent pas dans la programmation normale et habituelle de la salle ;
2. Intervention exceptionnelle contrainte par l'absence d'un salarié dans l'établissement ou par la survenance d'un incident technique ;
3. Formation des équipes et/ou réunion nécessitant la présence de tous les membres du personnel.

Le recours à la dérogation dans le cadre des situations visées en 1 et 2° est limité au personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 224. La situation prévue au point 3 permet le recours à la dérogation pour l'ensemble du personnel.

Le recours à la dérogation conventionnelle au repos quotidien n'est possible qu'après recueil de l'accord écrit du salarié, renouvelé chaque année, dans le cadre du formulaire spécifique annexé au présent avenant.

Cette dérogation ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit en cas d'urgence liée à l'absence d'un salarié ou en cas d'incident technique.

En aucun cas, le refus du salarié de s'inscrire dans le cadre de la présente dérogation ne pourra être considéré comme une faute.

Article 3

Attribution d'un temps de repos

Le salarié pour lequel il aura été fait application des dérogations précitées, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du code du travail et ce dans un délai de 10 jours. Ce temps de repos sera accolé au temps de repos nocturne.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 57 DU 21 MARS 2019
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1950649M
IDCC : 1790

Entre :
SNDLL ;
SNELAC,

D'une part, et

UNSA spectacle ;
INOVA CFE-CGC ;
CGT FCS ;
SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations liées par la convention collective ont examiné à plusieurs reprises les questions posées par les parcs acrobatiques en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 *ter* du 9 juillet 2010 qui a défini les conditions à remplir pour que l'attraction relève du champ d'application de la convention collective nationale.

Il y eut également le traitement des demandes de validation des dossiers au titre des certificats de qualification professionnelle.

Devant l'impossibilité de suivre le respect des conditions posées par la commission paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 1.1 de la convention collective nationale comporte une liste des activités qui ne relèvent pas de la convention collective.

Cette liste est complétée par la référence aux parcs acrobatiques en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal », la liste des activités exclues est complétée par « les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur ».

Article 2

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en application dès sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par les dispositions législatives.

À compter de cette date, l'avenant interprétatif 26 *ter* est supprimé d'un commun accord des signataires du présent avenant. Il en est de même des dispositions conventionnelles sur le certificat de qualification professionnelle spécifique aux parcs acrobatiques en hauteur convenues dans l'accord du 29 septembre 2006.

Article 3

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires (un en version électronique et un en version papier) au ministère du travail. Il est également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un exemplaire est également communiqué à la base nationale ouverte au ministère du travail pour le dépôt des accords collectifs.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 50 DU 19 MARS 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION SALARIALE ANNUELLE ET À LA RÉMUNÉRATION
NOR : ASET1950653M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation salariale annuelle 2019 et dans la continuité des engagements pris dans l'accord de méthode relatif à la négociation collective du 10 décembre 2018, les partenaires sociaux de la Branche des foyers et services pour jeunes travailleurs ont échangé et négocié en matière de salaires, de définition et du calcul de l'indemnité annuelle prévue par les dispositions actuelles de la convention collective nationale et enfin de la notion de salaires minima hiérarchiques, prévue notamment dans les sujets relevant de la primauté de l'accord de branche conformément aux ordonnances « Travail » de septembre 2017.

Au travers de ces échanges, les négociateurs ont été convaincus de la nécessité d'entamer prochainement la négociation salariale annuelle 2020, afin de permettre aux structures de la branche de sécuriser leur budget prévisionnel.

C'est en tenant compte de plusieurs éléments contextuels que les partenaires sociaux de la branche ont négocié via un dialogue social riche et constructif, et ont abouti à la conclusion du présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code

du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Montant des valeurs de point

Article 2.1

Les valeurs de point

Le présent article annule l'article 1^{er} du titre III de l'avenant n° 47 du 29 mars 2018.

À compter du 1^{er} avril 2019 :

- la valeur de point socle (VSo) est fixée à 1,12 € ;
- la valeur de point tranche supérieure (VTrS) est fixée à 1,10 €.

Article 2.2

Négociation salariale annuelle 2020

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation salariale annuelle 2020 dès la prochaine commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), fixée en avril 2019. L'objectif, en cas de consensus, est d'aboutir à la conclusion d'un avenant, au plus tard pour septembre 2019, pour une application au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Treizième mois

Le présent article annule et remplace l'article 16.6 intitulé « indemnité annuelle » comme suit :

« Article 16.6

Treizième mois

Tout salarié, sans condition d'ancienneté et ce quelle que soit la nature de son contrat ou sa durée de travail bénéficie du versement du treizième mois, qui est une partie intégrante du salaire minima hiérarchique.

Ce treizième mois est égal à 1/12 du salaire brut annuel, hors primes exceptionnelles et indemnités.

L'assiette de calcul de ce treizième mois, hors primes exceptionnelles et indemnités, comprend les éléments suivants :

- le salaire de base ;
- les points d'expérience professionnelle ;
- les points professionnels ;
- le maintien de salaire pendant les congés payés ;
- le maintien de salaire de la part employeur durant les 30 ou 60 premiers jours d'absence en cas d'arrêt de travail ;
- la rémunération des astreintes ;
- la rémunération des jours fériés, du travail du dimanche ainsi que leurs majorations ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade ;
- les avantages en nature ;
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires ou complémentaires ;
- la compensation financière versée dans le cadre du travail de nuit ;
- le maintien de salaire pour congés exceptionnels et enfant malade.

Sont à exclure les sommes suivantes :

- le remboursement de frais professionnels (remboursement de repas) et de déplacement (frais ou indemnité) ;
- les indemnités de fin de contrat (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, indemnité de précarité...) ;
- les primes versées au salarié (exemple : prime de vacances, prime de mutation, prime de mariage...) ;
- les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance.

Toutefois par exception, afin d'améliorer, les droits des salariés concernés par la parentalité, en matière de rémunération, les indemnités de sécurité sociale et de prévoyance sont à inclure dans l'assiette de calcul du treizième mois en cas d'absence consécutive à :

- un congé de maternité ;
- un congé de paternité.

Ce treizième mois pourra être versé en une fois ou en deux fois. Toutefois, il peut être prévu par accord d'entreprise une fréquence de versement différente.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, le treizième mois sera calculé *pro rata temporis*.

Ces modalités de calcul et de versement s'appliquent à compter du versement du treizième mois pour l'année 2019. »

Article 4

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 7

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

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

NOR : ASET1950661M

IDCC : 1505

Entre :

Saveurs commerce ;

FECF,

D'une part, et

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, forte d'un dialogue social riche et constructif mené depuis 30 ans, entend poursuivre ce dialogue paritaire au travers la mise en place de la nouvelle instance de négociation et d'interprétation prévue par la loi de modernisation du dialogue social. Aussi, vu les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret n° 2016-1556, les partenaires sociaux décident de créer par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Par voie de conséquence cet accord annule et remplace toutes les dispositions de la convention collective de la branche (3244-IDCC 1505) relatives aux instances paritaires et notamment les articles 1.8, 1.9 et 1.10.

Cet accord prend notamment en compte les nouvelles dispositions applicables en termes de représentativité dans la branche.

Compte tenu de la nature de cet accord, ce dernier ne comporte pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui établi à l'article 1.1 de la convention collective du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) qui constitue le texte de référence du cadre social de la branche.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI a pour principales missions de :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail ;
- établir son calendrier de négociations ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 ; ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Cette demande d'avis peut également émaner, à titre individuel ou collectif, d'un salarié ou d'une entreprise relevant du champ d'application de la branche. Les modalités de saisine et d'instruction des demandes d'avis de la CPPNI pour sa compétence « interprétation » sont précisées dans le règlement intérieur prévu à l'article 6 du présent accord.

La CPPNI assure également la mission de conciliation en cas de différend né de l'application de la convention collective du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers que ce soit à titre collectif ou individuel.

Enfin, elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective et est destinataire, à ce titre, des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

La CPPNI se réunit *a minima* huit fois par an. Elle établit lors d'une réunion plénière du dernier trimestre précédant l'année A son calendrier de réunions en planifiant les négociations obligatoires et les thèmes identifiés comme devant faire l'objet d'une négociation ou discussion. Cette planification constitue le socle de l'agenda social de la Branche.

Article 3

Composition de la CPPNI

La CPPNI se compose de représentants désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives dans la Branche et les organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche qui forment ainsi le collège patronal et le collège salarié. Le nombre maximum de représentants pour chaque organisation est fixé à deux. En cas d'absence de ses représentants, une organisation peut remettre son pouvoir à une autre organisation du même collège.

Les parties rappellent que les représentants mandatés par leur organisation syndicale de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables en cas de licenciement.

Article 4

Règles de délibération

Afin de respecter l'esprit du paritarisme, chaque organisation représentative dans la branche délibère en fonction des règles définies dans le règlement intérieur de la CPPNI, pour son collègue.

À chaque mesure d'audience faisant l'objet de la publication d'un arrêté ministériel, le poids de représentativité pour les organisations patronales et de salariés est précisé dans le règlement intérieur.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des instances paritaires de la branche.

Article 5

Secrétariat et transmission des accords collectifs

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'association pour le développement du paritarisme dans le secteur des commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers, sise au 14, rue des Reculettes, 75013 Paris, contact@adp-alim.fr, 01-85-60-57-00.

Les accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien et les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps sont transmis au secrétariat de la CPPNI après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette dernière informe les membres de la CPPNI de cette transmission.

Le secrétariat réceptionne les accords transmis par courrier postal ou électronique.

Il transmet l'accord aux membres de la CPPNI par courrier postal ou électronique.

Article 6

Règlement intérieur

Un règlement intérieur à la CPPNI précisant ses modalités de fonctionnement en déclinaison du présent accord est approuvé en réunion plénière après signature du dit accord. Ce règlement intérieur est modifié en tant que de besoin par la CPPNI.

Article 7

Commission de conciliation

La CPPNIC est compétente pour débattre de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application de la convention collective nationale de branche (après avis le cas échéant de la CPPNI dans sa compétence Interprétation) et qui n'aurait pu être réglé au niveau de l'entreprise.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

La commission est saisie par l'une quelconque des parties signataires et se réunit dans les 3 mois suivant la date de saisine.

Les frais occasionnés par la participation des salariés désignés par les organisations syndicales (dans la limite de deux salariés par syndicat) sont indemnisés suivant le barème annexé au règlement intérieur de la CPPNI.

Article 8

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter de sa date de signature.

Article 9

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 10

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé par une organisation patronale représentative dans la branche et son extension sera demandée sans délai, et ce, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale

IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950652M

IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir pris connaissance du rapport de branche présenté lors de la CPNEFP du 11 octobre 2018, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 6 février 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2

*Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale
relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté*

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants.

« Article 2.2

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} mars 2019

Ouvriers et employés - Techniciens - Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

Pf = 959 €.

Coefficient 170 :

Pf = 948 € ;

Vp = 3,444 €.

Autres coefficients :

Pf = 926 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRES minimaux conventionnels
I	165	1 527, 26
	170	1 533, 48
II	180	1 545, 92
	195	1 597, 58
	210	1 649, 24
III	225	1 700, 90
	245	1 769, 78
	250	1 787, 00
IV	270	1 855, 88
	290	1 924, 76
	310	1 993, 64
V	330	2 062, 52
	350	2 131, 40

Article 2.3

Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2019 demeure inchangé.

Ouvriers et employés - Techniciens - Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

NIVEAU		COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} mars 2019

VPA = 79,80 €.

(En euros.)

VI	A	350	27 930,00
	B	380	30 324,00
VII	A	410	32 718,00
	B	450	35 910,00
	C	490	39 102,00
VIII	A	550	43 890,00
	B	600	47 880,00
	C	650	51 870,00
IX	A	680	54 264,00
	B	750	59 850,00

Article 3

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article R. 2241-2 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2019.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5

Dénonciation. – Révision

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

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

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

Article 6

Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Force obligatoire

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)
(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

ACCORD DU 15 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950657M
IDCC : 1365

Entre :
UIMM Lorraine,
D'une part, et
CFE-CGC métallurgie Lorraine ;
CFDT métallurgie Meurthe-et-Moselle ;
CFTC de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :
– article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
– article 17 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée ;
– article 24 des clauses générales de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

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 2

Rémunération minimale hiérarchique (RMH) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} avril 2019 à 5,20 euros pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 13 et 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 3

Garanties de rémunération effective (GRE) (art. 13 de l'avenant « Mensuels »)

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE) – pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit, à partir de l'année 2019 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME
V	3	395	32 579
		365	29 811
	2	335	27 524
	1	305	24 733
IV	3	285	23 287
	2	270	21 979
	1	255	21 113
III	3	240	20 611
	2	225	19 584
	1	215	18 984
II	3	190	18 952
	2	180	18 926
	1	170	18 903
I	3	155	18 872
	2	145	18 861
	1	140	18 849

Article 4

Prime de vacances (art. 24 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} juin 2019 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence : 1^{er} juin 2018-31 mai 2019 reste fixé à 810 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 27 euros par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée.

Article 5

*Prime de panier de nuit
(art. 17 de l'avenant « Mensuels »)*

Le montant de la prime de panier de nuit versé à compter du 1^{er} avril 2019 est fixé à 7 euros.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8

Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 13 et 17 de l'avenant « Mensuels » et 24 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle modifiée, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9

Révision

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

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

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Article 12

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Maxéville, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 19 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS POUR 2019
NOR : ASET1950646M
IDCC : 1499

Entre :

FFPV

D'une part, et

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de Verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2019.

Article 1^{er}

Nouvelle grille

Au 1^{er} juin 2019, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

1,8 % D'AG			PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE					% RÉVISION
COEF.	SALAIRE minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,0 %	
140	1 521,25	10,03	0,3009	0,6018	0,9027	1,2036	1,5045	1,52 %
150	1 531,66	10,10	0,3030	0,6059	0,9089	1,2118	1,5148	1,80 %
160	1 536,82	10,13	0,3040	0,6080	0,9119	1,2159	1,5199	1,80 %
170	1 541,97	10,17	0,3050	0,6100	0,9150	1,2200	1,5250	1,80 %
180	1 547,13	10,20	0,3060	0,6120	0,9181	1,2241	1,5301	1,80 %
200	1 583,77	10,44	0,3133	0,6265	0,9398	1,2531	1,5663	1,80 %
225	1 639,95	10,81	0,3244	0,6488	0,9731	1,2975	1,6219	1,80 %
250	1 701,06	11,22	0,3365	0,6729	1,0094	1,3459	1,6823	1,80 %
275	1 763,92	11,63	0,3489	0,6978	1,0467	1,3956	1,7445	1,80 %
300	1 883,21	12,42	0,3725	0,7450	1,1175	1,4900	1,8625	1,80 %
330	2 022,28	13,33	0,4000	0,8000	1,2000	1,6000	2,0000	1,80 %
370	2 209,35	14,57						1,80 %
410	2 399,74	15,82						1,80 %
460	2 638,07	17,39						1,80 %
550	3 070,08	20,24						1,80 %
660	3 601,47	23,75						1,80 %
880	4 670,80	30,80						1,80 %

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur prit individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2019

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES

ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'OPCO (MOBILITÉ)
NOR : ASET1950660M

Entre :
CNPA ;
FNA ;
FNB ;
ENT voyage ;
ADF ;
UNIM ;
CAF ;
UTP ;
SAMERA ;
OTRE ;
TLF ;
UPF ;
FNTR ;
CNM ;
SETO ;
ASAV ;
GASPE ;
RATP ;
APERMA,
D'une part, et
CGT ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
UGICT CGT ;
UNSA spectacle ;
FGA CFDT ;
CNTPA CFDT ;
FEC FO ;

FGTE CFDT ;
FNPd CGT ;
FGMM CFDT ;
CGT FCS ;
CFTC métallurgie ;
CGT-FO métallurgie ;
FNST CGT ;
FO UNCP ;
FTM CGT ;
SNEPS CFE-CGC ;
CFE-CGC métallurgie ;
UNSA ferroviaire ;
FNSM CGT ;
SNRTC CFE-CGC ;
PSCN CFE-CGC ;
PSCN CFE-CGC ;
FAT UNSA ;
CFE-CGC marine,

D'autre part,

Les organisations professionnelles et syndicales de salariés soussignées,

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

Vu les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail ;

Décident de constituer un opérateur de compétences (OPCO) et conviennent à cet effet de ce qui suit :

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La mobilité des personnes et des biens est au cœur de tout projet de développement économique à l'échelle d'un bassin d'emploi, d'une région, d'un pays, comme au plan international.

Elle est vitale pour la société, tant au plan individuel que collectif : indispensable aussi bien pour l'accès à l'emploi et à la formation que pour les loisirs, le confort et l'approvisionnement des populations, elle est également un facteur essentiel de lien social.

Elle est nécessaire au fonctionnement du modèle économique et politique européen fondé sur la liberté de circulation des biens et des personnes.

La mobilité est aujourd'hui au cœur des transitions numériques et écologiques, par la nécessité d'optimiser les services de transport et les services associés tels que agences de voyages, tour-opérateurs, organisateurs de transports (numérique, intelligence artificielle, véhicules autonomes...), d'en réduire l'impact environnemental (transports collectifs, motorisations décarbonées, covoiturage...) et d'en améliorer la fluidité, la régularité et la fréquence (intermodalité, ruptures de charges, complémentarité des modes de transports...).

Dans ce contexte, il apparaît opportun d'articuler les missions dévolues aux OPCO autour d'un organisme commun, fortement structuré par une logique interbranches en termes de proximité

des métiers, d'emplois et de compétences : l'OPCO-M permettra la convergence de l'ensemble des acteurs vers une mobilité multimodale, durable, sûre et connectée.

Cette ambition, partagée lors des assises de la mobilité, doit se traduire dès à présent par la création d'un opérateur de compétences qui, dans le cadre de ses missions définies par la loi, soit capable à la fois :

- de développer les synergies des acteurs de la mobilité pour apporter aux branches professionnelles concernées l'appui technique qu'elles attendent ;
- d'assurer le financement et la promotion de l'alternance selon les politiques et niveaux de prise en charge définis par les branches ;
- d'assurer le financement du plan de développement des compétences des très petites et petites entreprises ;
- d'assurer un service de proximité dans l'ensemble du périmètre que l'OPCO-M a vocation à couvrir, notamment au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

I. – Constitution de l'OPCO-M

L'opérateur de compétence « Mobilités » est un OPCO à gouvernance paritaire, dénommé « OPCO-M ».

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, représentatives des professions de la mobilité décrites au préambule, décident de constituer cet OPCO.

Les membres fondateurs d'OPCO-M sont les organisations visées ci-dessus, ainsi que toute autre décidant de signer le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018.

Les membres adhérents sont les organisations des branches entrant après cette date dans son périmètre, dans les conditions prévues par les statuts.

Ses instances sont les suivantes :

- un conseil des métiers institué pour chacune des branches qui le composent ;
- une assemblée générale ;
- un conseil d'administration ;
- un bureau ;
- des commissions permanentes ;
- une section particulière « Travailleurs indépendants » (SPTI).

Le champ couvert par OPCO-M est le territoire métropolitain. Toutefois OPCO-M peut intervenir dans les départements, régions d'outre-mer et territoires ultramarins à la demande des organisations représentatives concernées, lorsque le champ géographique de la convention collective couvrant les salariés excède le territoire métropolitain.

II. – Organes de gouvernance

II – 1. Conseils des métiers

Les branches définissent souverainement la politique qu'elles entendent suivre en matière de formation professionnelle.

Au sein d'OPCO-M, cette politique est mise en œuvre par un conseil des métiers dont chaque branche se dote afin de décliner les décisions prises par sa commission paritaire nationale de l'emploi ou sa commission paritaire de branche.

Les règles relatives au mandat des conseillers, ainsi que les attributions et le fonctionnement des conseils des métiers, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II – 1.1. Conseil des métiers propre à une branche

Le conseil des métiers est paritaire. Dans ce cadre paritaire, il se compose au plus de 10 conseillers patronaux désignés par la ou les organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche, et de 10 conseillers salariés désignés par la ou les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le mandat de conseiller est compatible avec celui d'administrateur.

Le nombre et la répartition des sièges de conseiller entre les organisations représentatives au sein de chaque collège sont fixés par la commission paritaire de la branche concernée, et notifiés par celle-ci à l'OPCO-M. À défaut de notification avant l'assemblée générale constitutive, l'OPCO-M procède comme indiqué aux 2^e et 3^e alinéas du II-3.2.

Le caractère représentatif des organisations professionnelles et syndicales de salariés au sein de chaque branche est apprécié par rapport à la dernière mesure de représentativité effectuée par le ministère du travail.

Le mandat des conseillers est calé sur le cycle quadriennal de représentativité. Au début de chaque nouveau cycle, il est procédé comme indiqué au 5^e alinéa pour déterminer quelles sont les organisations représentatives et comment les sièges de conseillers sont répartis entre elles.

Le conseil des métiers élit dans un vote par collège un président au sein du collège patronal, et un Vice-président au sein du collège des salariés, ces deux fonctions étant permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire. Toutefois la décision paritaire de branche visée au 3^e alinéa peut prévoir que le président et le vice-président soient élus par un vote commun aux deux collèges.

Chaque conseil des métiers peut créer des commissions ou groupes de travail pour l'examen des questions propres aux diverses activités professionnelles existant au sein de la branche.

II – 1.2. Conseil des métiers partagé par plusieurs branches

Plusieurs branches peuvent décider de partager un même conseil des métiers, par un accord conclu dans les mêmes termes au sein de chacune des commissions paritaires des branches concernées. Pour être valide, cet accord doit être signé selon les règles s'appliquant aux accords de branche.

L'accord détermine obligatoirement le nombre et la répartition des 10 sièges de conseiller que les organisations représentatives des branches concernées se partagent au sein de chaque collège. Toutes les autres dispositions du II-1.1 sont applicables aux conseils des métiers constitués entre plusieurs branches.

L'organisation qui effectue le dépôt légal de cet accord le notifie en même temps à l'OPCO-M.

II – 2. Assemblée générale

Une assemblée générale est réunie chaque année pour délibérer sur le rapport d'activité d'OPCO-M et donner quitus au conseil d'administration. Elle vote à la majorité simple exprimée en poids de votes.

Une assemblée générale extraordinaire peut être convoquée dans les conditions fixées par les statuts d'OPCO-M, pour modifier les statuts ou pour décider de la dissolution. Elle vote à la majorité de 2/3 exprimée en poids de votes.

Chaque organisation représentative dans une branche visée au I est représentée à l'assemblée générale par un délégué désigné par cette organisation.

Le poids du vote attribué à ce délégué est calculé, en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, le délégué se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche. Sans que ce poids de vote puisse être inférieur à une voix.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Les règles relatives aux attributions de l'assemblée générale, à son fonctionnement, et au mandat de ses délégués, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

II – 3. Conseil d'administration

II – 3.1. Attributions du conseil d'administration

Un conseil d'administration mutualise les ressources nécessaires à la réalisation des missions d'OPCO-M ainsi que celles dédiées aux actions communes portées par les conseils des métiers.

Ses pouvoirs sont notamment les suivants :

- il élit le président, le vice-président et les autres membres du bureau ;
- il veille à la coordination et à la mise en œuvre, le cas échéant, des actions communes d'OPCO-M menées dans une logique intersectorielle, notamment l'identification des problématiques communes en termes d'emplois, de qualifications et de certifications, la consolidation et la valorisation des travaux des observatoires, la coordination des actions de proximité territoriale, et l'élaboration d'une offre de service pertinente ;
- il fixe les règles de prise en charge, sur proposition des conseils des métiers et des commissions statutaires dans le respect des attributions conférées aux commissions paritaires nationales de l'emploi ou aux commissions Paritaires de branche conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- il arrête les services et actions de formation susceptibles d'être financés au bénéfice des travailleurs indépendants, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge de leurs demandes de formation ;
- il vote le budget ;
- il approuve les comptes avant leur présentation à l'assemblée générale ;
- il nomme le délégué général sur proposition du bureau et met fin, le cas échéant, à ses fonctions selon les mêmes modalités ;
- il décide des délégations de signature.

Les autres règles relatives à ses attributions, à son fonctionnement, et au mandat des administrateurs, sont précisées par les statuts d'OPCO-M.

Les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les conseils des métiers (II-1) et par les commissions permanentes (II-5) ainsi que les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche sont prises en compte par le conseil d'administration lors de l'élaboration des budgets.

À cet effet, les conseils des métiers et commissions permanentes sont invités à communiquer leurs propositions au président et au vice-président, dans un délai suffisant pour en délibérer utilement. Toute décision ou délibération du conseil d'administration s'écarterant des propositions formulées par écrit par ces instances doit être motivée et ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance définis par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les Commissions paritaires de branche.

II – 3.2. Composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration est paritaire. Il est composé :

- du président et du vice-président de chaque conseil des métiers ; toutefois l'accord de branche visé au 3^e alinéa du II-1.1 peut prévoir qu'un conseiller des métiers autre que le président et le vice-président soit élu en qualité d'administrateur, par un vote au sein du collège concerné ;
- d'un membre supplémentaire dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 50 000 et moins de 100 000 ;
- de deux membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est compris entre 100 000 et moins de 300 000 ;
- de quatre membres supplémentaires dans chaque collège pour chacune des branches dont l'effectif salarié est égal ou supérieur à 300 000.

Les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives dans la branche, selon les modalités définies ci-après.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations professionnelles sont représentatives au sein du collège patronal, les sièges sont attribués selon leur audience à la plus forte moyenne calculée au sein de la branche à hauteur du nombre d'entreprises pour 30 % et du nombre de salariés pour 70 %. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations patronales représentatives.

Lorsque, dans une branche de 50 000 salariés et plus, plusieurs organisations syndicales de salariés sont représentatives au sein du collège salarial, les sièges sont répartis à égalité. En cas d'impossibilité, ou à la demande de la ou des organisations majoritaires, la répartition des sièges est proportionnelle à leur audience telle que fixée par arrêté ministériel, selon la méthode de la plus forte moyenne. Cependant en cas d'accord unanime pour la durée du cycle quadriennal, toute autre répartition peut être décidée entre les organisations syndicales de salariés représentatives.

II – 3.3. Votes et fonctionnement du conseil d'administration

Le poids du vote de chaque administrateur est calculé en premier lieu, en fonction du poids de la branche dont relève son organisation. Ce poids étant ensuite partagé en deux parties égales pour chacun des deux collèges, l'administrateur se voit attribuer un poids de vote personnel en fonction du poids de son organisation au sein de la branche.

Cette double pondération est effectuée comme indiqué au III.

Lorsqu'une organisation représentative n'obtient pas de siège, celle-ci bénéficie :

- du droit de donner son poids de vote, pour chaque vote, à une autre organisation du même collège ;
- d'un droit d'évocation. Elle peut à ce titre, au maximum deux fois par an, faire inscrire à l'ordre du jour du conseil d'administration une question en rapport avec l'objet d'OPCO-M, sur simple demande transmise par écrit, lettre ou courriel, au Président et au vice-président du conseil d'administration.

Les délibérations du conseil d'administration sont votées à la majorité de plus de 50 % des poids de vote exprimés dans chaque collège.

Dans le cas où les votes des deux collèges seraient divergents, un second tour est organisé. À défaut de majorité, il est procédé à un troisième tour ou le poids des votes est pris en compte indépendamment des collèges.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un suppléant désigné selon les mêmes modalités que le titulaire.

Les règles relatives aux attributions du conseil d'administration, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. Les statuts prévoient les modalités

suivant lesquelles un droit d'opposition est accordé aux branches ayant une contribution conventionnelle lorsqu'une décision du conseil d'administration porte atteinte à leur indépendance dans la gestion de ladite contribution. Dans ce cas, la décision d'OPCO-M serait inopposable à la branche concernée.

II – 4. Bureau

Un Bureau issu du conseil d'administration est institué. Il se compose de dix membres dont les fonctions sont les suivantes :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres par collège.

Les fonctions sont réparties entre deux groupes, de façon tournante, comme indiqué ci-dessous :

a) Premier groupe :

- président ;
- trésorier adjoint ;
- secrétaire ;
- deux membres.

b) Deuxième groupe :

- vice-président ;
- trésorier ;
- secrétaire adjoint ;
- deux membres.

Les administrateurs du collège des organisations représentatives des salariés répartissent entre eux, par un vote poste par poste, les fonctions leur revenant ; le candidat élu est celui qui obtient la majorité des voix des membres présents ou représentés du collège selon le poids des votes tel que défini au III.

Les administrateurs du collège des organisations professionnelles procèdent de façon identique et simultanée.

Lors du conseil d'administration suivant l'assemblée générale constitutive les fonctions du premier groupe seront attribuées aux organisations professionnelles.

Les trois fonctions de chaque groupe sont automatiquement permutées tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les règles relatives aux attributions du bureau, à son fonctionnement, et au mandat de ses membres, sont précisées par les statuts d'OPCO-M. La composition du bureau veillera à représenter la diversité des organisations fondatrices.

II – 5. Commissions permanentes

Quatre commissions permanentes sont instituées auprès du conseil d'administration :

- commission alternance ;
- commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- commission offres de services et action territoriale ;
- commission observatoires et certifications.

Les commissions permanentes sont des instances consultatives, elles peuvent formuler tous avis dans leur domaine de compétence à destination du conseil d'administration. Ces avis sont portés à la connaissance des conseils des métiers.

Les commissions alternance, observatoires et certifications et développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés proposent au conseil d'administration des actions communes pouvant être menées de façon intersectorielle au regard des politiques définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi ou les commissions paritaires de branche et mises en œuvre par les conseils des métiers, ainsi que les conditions de prise en charge des dépenses susceptibles d'être financées sur décision du conseil d'administration et relevant de leurs domaines respectifs.

Les commissions permanentes sont composées de deux représentants de chaque conseil des métiers, chacun étant élu par le collège auquel il appartient.

Dans la commission alternance, les branches ayant 7 500 à 14 999 alternants disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant plus 15 000 alternants disposent de deux sièges supplémentaires par collège.

Dans la commission développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, les branches ayant 50 000 à 99 999 salariés dans ces entreprises disposent d'un siège supplémentaire par collège, celles ayant entre 100 000 et 199 999 salariés dans ces entreprises disposent de deux sièges supplémentaires par collège, et celles ayant 200 000 salariés ou plus dans ces entreprises disposent de trois sièges supplémentaires par collège.

Chacune des quatre commissions est dotée d'un président et d'un vice-président, élus parmi les membres du collège auquel ils appartiennent, issus des branches bénéficiant de sièges supplémentaires, et qui permutent tous les 2 ans selon le principe de l'alternance paritaire.

Les avis et délibérations des commissions permanentes sont votés à la majorité simple des membres présents ou représentés. Ils sont transmis à la présidence paritaire d'OPCO-M, pour inscription à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration. Le président et le vice-président de la commission permanente en sont corapporteurs.

Les règles relatives aux attributions des commissions permanentes et à leur fonctionnement sont précisées par les Statuts d'OPCO-M.

II – 6. Section particulière « Travailleurs indépendants »

Une section particulière « Travailleurs indépendants » est créée au sein d'OPCO-M, pour gérer la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle.

Cette section particulière est composée de représentants désignés par les organisations professionnelles fondatrices et adhérentes. Son organisation et son fonctionnement sont déterminés conformément à la réglementation en vigueur.

III. – Pondération des votes

Au sein du conseil d'administration et de l'assemblée générale, chaque organisation dispose de droits de votes établis en fonction de sa représentativité au sein de la branche et du poids économique de cette dernière au sein d'OPCO-M.

III – 1. Calcul du poids des branches

Le poids d'une branche au sein d'OPCO-M est établi en fonction des critères suivants :

- masse salariale brute de la branche/masse salariale brute totale des entreprises relevant d'OPCO-M, pris pour 35 % ;

- nombre de salariés de la branche/nombre total de salariés relevant d’OPCO-M, pris pour 30 % ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés de la branche/nombre total de salariés d’entreprises de moins de 50 salariés relevant d’OPCO-M, pris pour 15 % ;
- nombre d’alternants de la branche/nombre total d’alternants relevant d’OPCO-M, pris pour 20 %.

Le calcul des pondérations est établi tous les 2 ans par OPCO-M à partir des données ci-après recueillies à cet effet, et communiqué aux membres du conseil d’administration.

Les données nécessaires sont celles connues pour chaque branche à la fin de l’année précédant la pesée :

- masse salariale brute : source DADS croisée avec les codes NAF ;
- nombre de salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC ;
- nombre de salariés des entreprises de moins de 50 salariés : source DADS croisée avec les codes NAF et les IDCC, par tailles d’entreprises ;
- nombre d’alternants : source DGEFP, fichier Ariane des contrats d’apprentissage en stock au 31 décembre.

III – 2. Calcul du poids des organisations

Le poids d’une organisation patronale est proportionnel à son audience au sein de la branche, définie à hauteur du nombre de ses entreprises adhérentes pour 30 % et du nombre de salariés de ces mêmes entreprises pour 70 %, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Le poids d’une organisation syndicale de salariés est calculé proportionnellement à son audience au sein de la branche, sans pouvoir être inférieur à une voix.

Les modalités de cette pondération sont précisées au II-3.2 pour l’attribution des sièges au sein du conseil d’administration.

IV. – Modifications du périmètre après la constitution d’OPCO-M

En cas d’extension du champ d’intervention d’OPCO-M en cours de mandat, se traduisant par l’entrée d’une nouvelle branche dans le périmètre statutaire, le poids de vote de chaque branche est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III. Pour la représentation de chaque nouveau membre au sein de l’assemblée générale et du conseil d’administration d’OPCO-M, les sièges sont attribués comme indiqué aux 2^e et 3^e alinéas du II-3.2. Un conseil des métiers est aussitôt institué pour chaque nouvelle branche.

En cas de réduction du champ d’intervention d’OPCO-M en cours ou en fin de mandat, se traduisant par la sortie d’une branche adhérente, d’une part le conseil des métiers correspondant est dissous et d’autre part les représentants de cette branche, administrateurs, membres du bureau le cas échéant, et délégués à l’assemblée générale, sont réputés démissionnaires dans les conditions fixées par les Statuts. Le poids de vote des branches subsistantes est aussitôt recalculé par application des quatre critères visés au III.

V. – Modalités et calendrier de constitution d’OPCO-M

Sera considérée comme fondatrice d’OPCO-M, toute organisation représentative dans une branche répondant aux conditions énoncées dans le préambule, signant le présent accord au plus tard le 20 décembre 2018 à 18 heures.

Toute autre organisation adhérant postérieurement au 20 décembre 2018 à 18 heures dans les conditions visées au 4^e alinéa du I sera membre adhérent sous réserve de l’acceptation par la prochaine assemblée générale.

Une branche ne peut être admise au sein d'OPCO-M que si au moins une organisation professionnelle et une organisation syndicale de salariés représentatives engagent celle-ci par leur signature, que ce soit en qualité d'organisations fondatrices ou d'organisations adhérentes.

Les dispositions relatives à la constitution du conseil des métiers, à la participation aux instances de gouvernance et à la pondération des votes sont applicables à la régie Autonome des transports parisiens au même titre que pour les branches constitutives d'OPCO-M.

Une assemblée générale constitutive sera convoquée dans les meilleurs délais par l'organisation fondatrice la plus diligente.

La phase transitoire débutera le jour de la tenue de l'assemblée générale constitutive, dans les conditions qu'elle aura fixées.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt légal prévues pour les accords collectifs de branche, à l'initiative de l'organisation fondatrice la plus diligente.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES

- Alliance des services aux véhicules (ASAV), 89, rue du Faubourg-Saint-Antoine, 75011 Paris.
- Armateurs de France, 47, rue de Monceau, 75008 Paris.
- Comité des armateurs fluviaux, 8, rue Saint-Florentin, 75001 Paris.
- Confédération nationale de la mobilité (CNM), 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris.
- Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.
- Entreprises du voyage, 15, avenue Carnot, 75017 Paris.
- Fédération nationale de l'artisanat automobile (FNA), immeuble Axe Nord, 9-11, avenue Michelet, 93583 Saint-Ouen Cedex.
- Fédération nationale des boissons, 49, rue de la Glacière, 75013 Paris.
- Fédération Nationale des Transports Routiers (FNTR), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.
- Organisation des transporteurs routiers européens (OTRE), 29, rue Robert-Caumont, bureaux du Lac, bâtiment S, 33049 Bordeaux.
- Syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air (SAMERA), 16, avenue Daumesnil, 75012 Paris.
- Syndicat des entreprises du tour Operating (SETO), 36, rue des Jeûneurs, 75002 Paris.
- Union des entreprises de Transport et de Logistique de France (TLF), immeuble Cardinet, 8, rue Bernard-Bufferet, 75017 Paris.
- Union nationale des industries de la manutention (UNIM), 76, avenue Marceau, 75008 Paris.
- Union des ports de France (UPF), 8, place du Général-Catroux, 75017 Paris.
- Union des transports publics et ferroviaires (UTP), 17, rue d'Anjou, 75008 Paris.

ANNEXE II *BIS*

LISTE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES – RATP

Régie autonome des transports parisiens (RATP), 54, quai de la Rapée, 75599 Paris Cedex 12.

ANNEXE III *BIS*

RATP LISTE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFE-CGC Groupe RATP, 21 square Saint-Charles, 75012 Paris.

CGT RATP, 85 rue Charlot, 75140 Paris Cedex 03.

UNSA RATP, 11, rue Victor-Hugo, 93170 Bagnolet.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 11 MARS 2019
RELATIF AU MONTANT DES FRAIS D'ÉQUIPEMENT

NOR : ASET1950656M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 75 euros.

Article 2

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} mars 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considéra-

tion des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2015). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D’OFFICINE

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

NOR : ASET1950655M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D’une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D’autre part,

Vu le code du travail ;

Vu l’article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d’officine est fixée à 4,509 euros de l’heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 522 euros bruts sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d’officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 230 inclus, s’établit comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

COEFFICIENT	SALAIRE
100	1 522,00
115	1 527,88
125	1 531,79
130	1 533,75
135	1 535,71
140	1 537,67
145	1 539,63
150	1 541,58
155	1 543,54
160	1 545,50
165	1 547,46
170	1 549,42
175	1 551,38
190	1 557,25
200	1 561,17
220	1 569,00
225	1 570,96
230	1 572,92
240	1 641,31
250	1 709,70
260	1 778,09
270	1 846,48
280	1 914,86
290	1 983,25
300	2 051,64
310	2 120,03
320	2 188,42
330	2 256,80
400	2 735,52
430	2 940,68
470	3 214,24
500	3 419,40
600	4 103,28
800	5 471,04

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} mars 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2015). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2019-02 DU 26 JANVIER 2019
RELATIF À L'ACCORD DU 4 OCTOBRE 2018
(SALAIRE POUR 2019)

NOR : ASET1950032Z
IDCC : 637

Page 54 :

Il convient d'ajouter l'annexe suivante :

« ANNEXE I

BARÈME DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DE LA BRANCHE DES INDUSTRIES
ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION, APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Base 151,67 heures.

(En euros.)

	A	B	C	D
I	1 548,61	1 554,27	1 565,55	
II	1 576,86	1 588,14	1 605,08	
III	1 614,79	1 641,40	1 687,16	
IV	1 725,31	1 779,61	1 835,46	
V	1 913,82	2 025,67	2 137,54	
VI		2 232,52	2 417,11	2 825,40
VII		2 931,30	3 052,52	3 195,77

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 140 DU 25 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2020

NOR : ASET1950658M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

FNASS ;

F3C CFDT ;

USPAOC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase du troisième alinéa « Le SMC est fixé à 1 447,53 € à compter du 1^{er} janvier 2019 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 469,24 € à compter du 1^{er} janvier 2020. »

Le tableau contenu dans le quatrième alinéa de l'article 9.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

GROUPE	MAJORATION
Groupe 1	SMC majoré de 6 %
Groupe 2	SMC majoré de 9 %
Groupe 3	SMC majoré de 18 %
Groupe 4	SMC majoré de 24,75 %
Groupe 5	SMC majoré de 39,72 %
Groupe 6	SMC majoré de 74,31 %

Article 2

L'article 12.6.2.1 de la CCNS est modifié de la manière suivante :

« Sauf pour ce qui est des jeunes sportifs en formation, la rémunération définie à l'article 12.6.1 alinéa 1 doit être au moins égale pour un sportif salarié à temps plein à 12,75 SMC brut par an hors avantage en nature.

Le SMC est fixé conformément aux dispositions de l'article 9.2.1 de la présente convention. »

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2020. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 14 MARS 2019
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1950648M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent accord n'entendent pas remettre en cause les modalités paritaires de votes et de participations aux organes et instances paritaires de la branche telles que pratiquées jusqu'à aujourd'hui, conformément à l'accord national Interprofessionnel de février 2012.

Article 2

En conformité avec l'article II-3.2 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) prévoyant les modalités de représentations des branches au conseil d'administration de l'OPCO-M, les parties signataires conviennent que l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche relevant de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, bénéficieront *a minima* chacune d'un siège au conseil d'administration.

Ces dispositions ne remettent pas en cause le poids du vote de chaque organisation professionnelle et syndicale, conformément à l'article II-3.3 de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences « Mobilités » (OPCO-M) du 10 décembre 2018.

Article 3

L'observatoire prospectif des transports et de la logistique (OPTL) est un outil majeur de la branche des transports routiers et activités auxiliaires. À ce titre, il est un outil d'information indispensable aux travaux prospectifs de l'OPCO mobilité.

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de faire perdurer les termes de la convention triennale à effet du 1^{er} janvier 2019 entre l'AFT et l'OPCA transports et services pour le financement des OPTL dans le cadre des travaux à venir au sein de l'OPCO.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à sa date de signature.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord fera 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 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : *ASET1950651M*
IDCC : 1534

Entre :
FEDEV ;
Culture viande,
D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord conclu dans le cadre des articles L. 3151-1 à L. 3151-3 du code du travail a pour objet de proposer un compte épargne-temps (ci-après dénommé CET) au sein de la branche ICGV.

Le CET permet au salarié de cumuler des périodes de congés ou de repos non pris en vue de la constitution d'une réserve de temps rémunéré, susceptible d'une utilisation immédiate ou différée. Le CET mis en place répond à la volonté des organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord d'améliorer la gestion des temps d'activité et de repos des salariés dans une perspective notamment du départ en retraite.

Les parties ont convenu de l'intérêt de prévoir pour les salariés de la branche ICGV, dans un cadre défini et réglementé, un dispositif adapté, permettant aux salariés :

- de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- de faire face aux aléas de la vie.

L'accord rappelle que le dispositif du compte épargne-temps n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

L'accord constitue une base de négociation qui pourra être adaptée et améliorée en entreprise.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises de toute taille entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC : 1534).

Article 2

Objet

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre, aux salariés qui le désirent, d'acquérir des droits à congé rémunéré de longue durée par la conversion partielle ou totale d'éléments de la rémunération, de primes d'intéressement et par le report de la cinquième semaine de congés payés.

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

À défaut d'accord collectif d'entreprise ou de groupe, l'entreprise aura la possibilité d'instituer un compte épargne-temps satisfaisant aux conditions suivantes.

Article 3

Bénéficiaires

Il s'applique à tous types de salariés disposant d'une ancienneté minimale d'un an.

Chaque compte est donc individuel et fonctionne de manière autonome. Le salarié décide des éléments, préalablement listés dans l'accord, qu'il souhaite y affecter et décide, dans le respect des possibilités offertes par ce même accord, de l'usage qu'il souhaite en faire, sauf pour les heures accomplies au-delà de la durée collective alimentant le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.

Article 4

Alimentation

Le compte épargne-temps peut être alimenté, dans la limite de 10 jours par an, par :

Des alimentations en éléments de repos :

- que la cinquième semaine de congés payés ;
- les congés pour fractionnement ;
- des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires : repos compensateurs de remplacement et contrepartie obligatoire en repos ;
- jours de repos au titre de l'aménagement du temps de travail sur l'année (RTT ou jours de repos liés au forfait en jours).

Des alimentations en éléments financiers :

- la conversion partielle ou totale des primes conventionnelles, des primes versées dans les entreprises quelles que soient leur nature et leur périodicité, des primes d'intéressement ;
- les heures supplémentaires et les majorations afférentes ;
- les majorations salariales pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés. Les jours de repos hebdomadaire et en contrepartie du travail de nuit ne peuvent alimenter le CET ;
- un abondement de l'employeur.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les partenaires sociaux ont toute latitude pour fixer les modalités pratiques de fonctionnement du CET.

Par dérogation et pour anticiper la fin de carrière, les salariés de 55 ans et plus peuvent alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de 15 jours par an.

Article 5

Utilisation

Article 5.1

Utilisation à l'initiative du salarié

Il s'agit d'une utilisation du CET pour rémunérer des absences ou indemniser un congé.

Les droits affectés sur le CET peuvent être utilisés pour accumuler des droits à congés ou à sa demande pour compléter sa rémunération.

Les types de congés pouvant être pris à l'initiative du salarié pour lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés sont :

- un congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un passage à temps partiel ;
- un congé du proche aidant ;
- un congé de présence parentale ;
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé sabbatique ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation hors temps de travail ;
- une cessation progressive ou totale d'activité ;
- un congé sans solde.

L'indemnisation pendant le congé sera effectuée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé. En tout état de cause, ce congé doit avoir une durée minimale de 10 jours consécutifs ou non.

Le salarié doit déposer sa demande 3 mois avant la prise effective de ces jours, sous réserve de l'accord de l'employeur sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 5.2

Utilisation du CET à l'initiative de l'employeur

Cas particulier d'utilisation collective du CET

Dans une logique d'anticipation, le CET peut être utilisé comme un outil permettant à l'entreprise et à ses salariés de mieux faire face aux périodes de forte et basse activité.

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être utilisées par l'entreprise pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité évitant de recourir éventuellement au chômage partiel.

L'utilisation collective du CET à l'initiative de l'employeur est exclue en cas modulation de temps de travail en entreprise.

Seules les heures affectées collectivement sur le CET peuvent être utilisées collectivement à l'initiative de l'employeur dans la limite de 20 heures. Les heures qui y sont affectées individuellement par le salarié ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une utilisation collective.

Article 5.3

Utilisation du CET pour compléter sa rémunération

a) Le formalisme de la demande

Le salarié peut bénéficier d'une rémunération immédiate, dans la moyenne annuelle des droits du CET sur les 5 dernières années.

La demande de monétisation des droits affectés au CET est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois avant la date du déblocage. L'employeur peut refuser la demande une fois. Tout refus doit être motivé. Le salarié ne pourra renouveler sa demande qu'après 3 mois.

b) Le calcul de la rémunération perçue en contrepartie des droits affectés au CET

Les jours de repos affectés sur un CET faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette « liquidation partielle » du CET.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée par l'article L. 3141-3 du code du travail.

Article 5.4

Utilisation du CET pour se constituer une épargne

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter :

- un plan d'épargne entreprise ;
- un plan d'épargne interentreprises ;
- un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Rachat de cotisations d'assurance vieillesse : le salarié peut utiliser les droits inscrits sur son CET pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 5.5

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps.

La conversion des jours de repos non pris est réalisée lors du don de jours de repos sur la base d'un ratio qui tient compte de la valeur monétaire de la journée donnée.

Article 5.6

Gestion et liquidation du CET

a) Conditions générales d'utilisation du CET

Plafonnement des droits acquis

La liquidation automatique des droits acquis intervient lorsque ceux-ci atteignent le plus haut montant des droits garantis par l'AGS.

Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une conversion monétaire puis sont versés sous forme d'indemnité au salarié ou versés dans un PEE, PEI ou un PERCO.

b) Incidence de l'absence d'utilisation du CET

Défaut d'utilisation du CET

Le salarié, d'abord volontaire pour ouvrir un CET, qui renonce par la suite à l'utiliser, indépendamment de toute rupture du contrat de travail, doit adresser une lettre recommandée à l'employeur 3 mois avant la date effective de la liquidation du CET en justifiant une des circonstances exceptionnelles suivantes permettant un déblocage anticipé du CET :

- mariage, divorce, arrivée d'un enfant, décès, décès d'un enfant ;

- invalidité, incapacité, inaptitude ;
- surendettement, chômage du conjoint ou liés par un Pacs ;
- catastrophe naturelle.

c) Incidence de la rupture du contrat

Transfert d'un employeur à un autre des droits acquis sur le CET

Les droits acquis peuvent être au choix du salarié transmis en totalité dans la nouvelle entreprise si elle dispose d'un CET ou bien convertis en argent et versés avec le solde de tout compte.

Lorsque le plan de cession d'une société mise en liquidation judiciaire ne comporte aucune mention sur le sort des jours épargnés en CET par les salariés transférés au sein d'une entreprise reprenneuse, le régime de la rupture du contrat de travail s'applique.

Les salariés concernés peuvent donc prétendre au versement d'une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

En cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.) et faute de dispositions conventionnelles déterminant les conditions de transfert des droits affectés au CET, le salarié peut :

- percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis. Cette indemnité est soumise à cotisations de sécurité sociale, CSG et CRDS. La CSG et la CRDS ne sont toutefois pas dues si les sommes converties proviennent de l'épargne salariale ;
- l'employeur ne peut refuser de débloquent le CET d'un salarié licencié pour faute lourde en compensation d'une future créance indemnitaire née de cette faute ;
- demander, en accord avec l'employeur, à ce que ces droits soient convertis en unités monétaires et consignés auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert est opéré par l'employeur, accompagné de la demande écrite du salarié et d'une déclaration de consignation renseignée par l'employeur. Un récépissé de la déclaration lui est remis et il doit en informer son salarié.

Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription trentenaire.

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :

- à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, le PEE, le PEI ou le PERCO dont dispose le salarié auprès de son nouvel employeur. Ce transfert s'opère dans les conditions prévues par l'accord collectif ayant instauré le CET (chez le nouvel employeur) ou par les règlements des plans d'épargne salariale ;
- à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droit du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou les droits à repos compensateur.

d) Garantie du CET en cas de défaillance de l'entreprise

Les droits affectés au CET sont garantis par l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) dans la limite d'un certain plafond conformément aux dispositions de l'article D. 3253-5 du code du travail. Au-delà de celui-ci, les droits sont garantis par un dispositif d'assurance ou à défaut de dispositif conventionnel, la garantie réglementaire s'applique.

1° Droits inférieurs ou égaux à l'AGS :

Garantie de l'AGS : Les droits acquis dans le cadre du CET sont garantis par l'AGS dans les conditions fixées aux articles L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail. L'employeur est tenu de s'assurer contre le risque de non-paiement aux salariés des sommes qui leur sont dues en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de mise en liquidation judiciaire de leur entreprise. À cette fin, ils cotisent auprès de l'AGS.

2° Droits supérieurs au plafond de l'AGS :

Garantie conventionnelle : Les droits acquis qui, convertis en unité monétaire, excèdent le plafond garanti par l'AGS, sont garantis par l'employeur au moyen d'un dispositif d'assurance ou de garantie financière.

Ce dispositif doit permettre le paiement des droits acquis par le salarié et des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales pour le montant excédant le plafond de l'AGS.

Dans l'attente de la mise en place d'un tel dispositif, lorsque les droits acquis, après conversion monétaire, excèdent le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.

La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par :

- une société de caution mutuelle ;
- un organisme de garantie collective ;
- une compagnie d'assurances ;
- une banque ;
- un établissement financier habilité à donner caution.

L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée. Ce contrat stipule la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'employeur, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2298 à 2301 du code civil. L'accord d'entreprise mentionnera l'identité et les coordonnées précises de l'engagement de caution ci-dessus.

Article 6

Indemnisation

L'indemnisation est calculée sur la base du salaire brut horaire incluant la prime de fin d'année ou le cas échéant le 13^e mois, en vigueur au moment de la prise des congés. À défaut d'accord entre les parties, elle est lissée sur toute la période du congé et versée aux échéances mensuelles de la paye.

Article 7

Renonciation

Le salarié peut renoncer à son congé et obtenir le versement d'une indemnité équivalente à ses droits acquis.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les modalités de transfert des droits des salariés sont définies par accord entre les parties.

Article 8

Information

Tout salarié titulaire d'un compte épargne-temps recevra annuellement un état récapitulatif du nombre de jours et le nombre d'heures épargnés.

Article 9

Mise en œuvre

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne-temps doivent être négociées avec les Délégués Syndicaux, à défaut le CSE, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un dispositif adapté à la situation de l'entreprise ou de l'établissement.

En l'absence d'accord, les entreprises peuvent instituer un compte épargne-temps selon les modalités suivantes :

- l'ouverture d'un compte épargne-temps est subordonnée à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise de 1 an ;
- les primes et indemnités sont transformées en repos selon le taux horaire de base au moment de la conversion ;
- lorsque le salarié désire bénéficier du congé ainsi acquis, il doit en informer son employeur au moins 3 mois avant la date prévue pour son congé ;
- les indemnités compensatrices de congé sont calculées au taux horaire de base en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 9.1

Statut du salarié en congé. – Suspension du contrat de travail

Pendant le congé, le contrat de travail n'est pas rompu, mais suspendu. Le salarié continue d'appartenir à l'entreprise : il doit donc être pris en compte dans les effectifs et reste électeur aux élections représentatives.

Il reste éligible, sauf si son absence rend impossible l'exercice de telles fonctions.

En cas de réduction d'effectifs ou de suppression d'emplois notamment, le salarié bénéficie des garanties attachées aux procédures de licenciement. En cas de transfert d'entreprise, le contrat suspendu doit être assimilé à un contrat en cours au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail.

L'assimilation du congé à une période de travail effectif dépend du type de congé sollicité. La période d'absence sera, ou non, assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Il en va de même pour la détermination de l'ancienneté, les dispositions conventionnelles applicables étant également à prendre en compte.

En cas de décès pendant son congé :

Durant la suspension du contrat indemnisé le salarié continue à bénéficier des droits attachés au régime de prévoyance. La cotisation afférente reste à 1.50 %.

Article 9.2

Retour anticipé du salarié

Il est prévu des cas de réintégration anticipée (mariage, divorce, invalidité, surendettement, chômage du conjoint, par exemple). En outre, l'employeur peut autoriser le salarié à revenir dans l'entreprise avant le terme du congé. En cas de retour anticipé, les droits acquis sur le CET sont conservés sur le compte ou, convertis en argent.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l'accord, et au plus tard à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l'engagement de la procédure de révision.

Article 12

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/22

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 91 du 29 janvier 2019	79
Entreprises agricoles de déshydratation : avenant n° 2 du 22 janvier 2019.....	81
Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 4 du 25 janvier 2019	84
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 7 du 9 novembre 2018 relatif aux salaires des salariés non cadres	89
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 8 du 9 novembre 2018 relatif aux salaires des cadres.....	91
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 46 du 17 janvier 2019	93
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 53 du 15 avril 2019	95
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 7 du 21 février 2019	98
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 149 du 2 avril 2019.....	100
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 68 du 16 janvier 2019.....	102
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 105 du 12 avril 2019	104
Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais) : avenant n° 43 du 31 janvier 2019	106
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 7 du 18 janvier 2019	109
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 29 du 28 février 2019.....	111
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : accord autonome transitoire du 10 janvier 2019	113
Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 11 du 29 janvier 2019	117
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 82 du 1^{er} février 2019.....	119

Exploitations de polyculture et d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais) : avenant n° 74 du 31 janvier 2019	122
Exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles (entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA [Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges]) : avenant n° 1 du 19 février 2019	126
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 30 du 14 février 2019	129
Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 38 du 5 mars 2019	131
Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 9 du 1^{er} mars 2019	134

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 91 DU 29 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997156M

IDCC : 7006

Entre :

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires au 1^{er} février 2019

À partir du 1^{er} février 2019, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic = 10,03
210	10,08
220	10,12
250	10,24
270	10,35
290	10,50
320	10,65
350	11,04
380	11,46
410	11,87
440	12,32

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
470	12,73
500	13,21
550	13,91
610	14,76
720	16,35
840	18,07

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7023. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION

(5 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 2018,
Journal officiel du 17 novembre 2018)

AVENANT N° 2 DU 22 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997159M

IDCC : 7023

Entre :

Fédération nationale des déshydrateurs,

D'une part, et

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} février 2019.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 129 du 18 janvier 2018 seront abrogées au 1^{er} février 2019.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises agricoles de déshydratation. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DES SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2019

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 162,5 heures) (*)
Conducteur engins agricoles	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64
	2	155	11,01	1 670,51	1 819,53
	3	165	11,47	1 739,27	1 894,42
Chef d'équipe plaine	1	175	12,16	1 844,68	2 009,24
Chef de plaine	1	190	13,20	2 002,80	2 181,46
	2	205	14,25	2 160,91	2 353,68
	3	220	15,29	2 319,03	2 525,90
Conducteur de camion	1	140	10,33	1 567,16	1 706,97
	2	150	10,78	1 635,03	1 780,89
	3	160	11,25	1 705,99	1 858,17
	4	165	11,47	1 739,27	1 894,42
Conducteur engins manutention	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64
	2	140	10,33	1 567,16	1 706,97
	3	150	10,78	1 635,03	1 780,89
Assistant de fabrication	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64
	2	145	10,55	1 599,56	1 742,25
	3	150	10,78	1 635,03	1 780,89
Pilote d'installation	1	155	11,01	1 670,51	1 819,53
	2	165	11,47	1 739,27	1 894,42
	3	175	12,16	1 844,68	2 009,24
Chef d'équipe fabrication	1	185	12,86	1 950,09	2 124,05
Responsable fabrication	1	210	14,59	2 213,62	2 411,09
Responsable d'usine	1	240	16,68	2 529,85	2 755,53
Agent d'entretien	1	145	10,55	1 599,56	1 742,25
	2	160	11,25	1 705,99	1 858,17
	3	180	12,51	1 897,38	2 066,64
Chef d'équipe entretien	1	195	13,55	2 055,50	2 238,86
Responsable atelier	1	205	14,25	2 160,91	2 353,68
	2	225	15,64	2 371,73	2 583,31
Agent de silo	1	145	10,55	1 599,56	1 742,25
	2	155	11,01	1 670,51	1 819,53
Chef d'équipe silo	1	170	11,81	1 791,97	1 951,83
Responsable stockage	1	210	14,59	2 213,62	2 411,09
Ouvrier de déshydratation	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	SALAIRE MENSUEL (base 162,5 heures) (*)
Secrétaire	1	155	11,01	1 670,51	1 819,53
	2	175	12,16	1 844,68	2 009,24
Secrétaire de direction	1	205	14,25	2 160,91	2 353,68
Assistante de direction	1	240	16,68	2 529,85	2 755,53
Agent administratif	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64
	2	145	10,55	1 599,56	1 742,25
	3	155	11,01	1 670,51	1 819,53
Comptable	1	175	12,16	1 844,68	2 009,24
	2	190	13,20	2 002,80	2 181,46
	3	205	14,25	2 160,91	2 353,68
Responsable comptabilité	1	215	14,94	2 266,32	2 468,49
	2	225	15,64	2 371,73	2 583,31
Chef comptable	1	240	16,68	2 529,85	2 755,53
Contrôleur de gestion	1	225	15,64	2 371,73	2 583,31
Responsable ressources hu- maines	1	225	15,64	2 371,73	2 583,31
	2	240	16,68	2 529,85	2 755,53
Aide laborantin	1	135	10,09	1 530,14	1 666,64
	2	140	10,33	1 567,16	1 706,97
	3	150	10,78	1 635,03	1 780,89
Technico-commercial	1	185	12,86	1 950,09	2 124,05
	2	200	13,90	2 108,21	2 296,27
	3	220	15,29	2 319,03	2 525,90
(*) Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires. Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point. Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,069500. Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé à 10,03 € par heure à compter du 1 ^{er} janvier 2019.					

Convention collective

**IDCC : 8415. – ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)**

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

AVENANT N° 4 DU 25 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997162M

IDCC : 8415

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;

Syndicat forestiers privés de la Meuse ;

Forestiers privés de la Moselle/Syndicat de propriétaires sylviculteurs ;

Forestiers privés des Vosges,

D'une part, et

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

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le Smic horaire est fixé à 10,03 €.

« Article 1^{er}

Salaires au temps

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	10,03	1 521,25
B	10,19	1 545,52
C	10,65	1 615,29
D	11,10	1 683,54

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT1	10,03	1 521,25
ACT2		
Échelon 1	10,09	1 530,35
Échelon 2	10,11	1 533,38
ACT3		
Échelon 1	10,15	1 539,45
Échelon 2	10,20	1 547,03
ACT4	10,87	1 648,65
ACT5		
Échelon 1	11,61	1 760,89
Échelon 2	12,33	1 870,09
ACT6		
Échelon 1	13,45	2 039,96
Échelon 2	14,55	2 206,80

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les agents de maîtrise sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	11,49	1 742,69
AM II		
Échelon 1	12,97	1 967,16
Échelon 2	14,43	2 188,60
AM III		
Échelon 1	16,28	2 469,19
Échelon 2	18,11	2 746,74

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,79	2 243,20
C 2	17,73	2 689,11
C 3	19,92	3 021,27
C 4	21,37	3 241,19
C 5	22,13	3 356,46
C 6	23,22	3 521,78
C 7	24,68	3 743,22
C 8	26,53	4 023,81

Article 2

Rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par m ³)
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers.	4,09
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers : – avec mise en andain – sans mise en andain	6,77 5,51
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin : – avec mise en andain – sans mise en andain	6,96 5,72
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis : – avec mise en andain – sans mise en andain	7,44 6,02
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin : – avec mise en andain – sans mise en andain	8,01 6,30

Peupliers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	2,98
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,56
– sans mise en andain	4,33

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	6,54
Coupe à blanc étoc	6,30

Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,89
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,42

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère :	
La surmesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
– sans mise en andain	Gré à gré
– avec mise en andain	
À la tonne :	Gré à gré

III. – Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux :	
Bruts le m ³	10,34

IV. – Bois de chauffage

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. – Travaux divers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
– journée en régie sans machine	72,24
– journée en régie avec machine	73,00

Article 2

Les dispositions de l'article 1^{er} relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2019.

Article 3

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 7 DU 9 NOVEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES DES SALARIÉS NON CADRES

NOR : AGRS1997169M

IDCC : 9331

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels correspondants aux catégories professionnelles

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance : 9,88 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2018.

La grille minimum des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
Niveau 1 A	10,01
Niveau 2 B	10,05
Niveau 2 C	10,20
Niveau 3 D	10,38

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
Niveau 3 E	10,60
Niveau 4 F	11,95
Champ. – Horti. F	10,50
Horticulture G	10,60
Vendangeur V	10,05

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués au plus tôt.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 8 DU 9 NOVEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES DES CADRES

NOR : AGRS1997170M

IDCC : 9331

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE CADRES	SALAIRE MENSUEL
III A	2 120
III	2 702
II	3 245
I	3 697

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés définis à l'article 1^{er} du présent avenant des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués au plus tôt.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 9 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)
 (Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
 Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 46 DU 17 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997177M

IDCC : 9811

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn ;

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT Tarn ;

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

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires des ouvriers d'exploitations agricoles du département du Tarn sont fixés comme suit :

« Annexe IV

Grille des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	11	10,03	1 521,22
	2	12	10,08	1 528,83
II	1	21	10,13	1 536,42
	2	22	10,21	1 548,55
III	1	31	10,31	1 563,72
	2	32	10,52	1 595,57
IV	1	41	10,89	1 651,69
	2	42	11,31	1 715,39

Article 2

Les salaires correspondant à la classification des cadres sont fixés comme suit :

- cadre assimilé : 2 030 € ;
- cadre intermédiaire (coefficient 150) : 2 255 € ;
- cadre supérieur (coefficient 60) : 2 821 € ;
- cadre de direction (coefficient 70) : 3 320 €.

Valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement : 1 782 €.

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait à Albi, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 53 DU 15 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997167M

IDCC : 9131

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard de la conjoncture économique du secteur et du niveau de l'inflation ainsi que l'intérêt à donner une cohérence à la grille de salaire, les partenaires sociaux de la branche ont négocié le présent accord.

Article 1^{er}

Les signataires du présent accord s'accordent à ce que les dispositions salariales s'appliquent à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille afin de respecter le principe d'égalité salariale telle que définit par la convention collective.

Article 2

Salaires du personnel d'exécution

En application de l'article 6.2 de la convention collective des exploitations agricoles, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône révisée par l'avenant n° 50 du 23 février 2017, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau

et échelon de la classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires du personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	10,03
N1 E2	10,16
N2 E1	10,23
N2 E2	10,36
N3 E1	10,43
N3 E2	10,67
N4 E1	10,91
N4 E2	11,34

Article 3

Salaire des techniciens, agents de maîtrise et cadres

En application de l'article 10.6 de la convention collective des exploitations agricoles, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône révisée par l'avenant n° 50 du 23 février 2017, la grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires des TAM et des cadres

Salaires des TAM

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	12,12
N1 E2	12,92
N2	15,38

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	16,31
N1 E2	17,23
N2	18,15

Article 4

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1^{er} et

le 15 du mois, et à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Article 5

Le présent accord est à durée indéterminée.

Fait à Aix-en-Provence, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Savoie et Haute-Savoie)
(6 août 2012)**

(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013,
Journal officiel du 26 janvier 2013)

AVENANT N° 7 DU 21 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997164M
IDCC : 8826

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;

Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Savoie ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

D'une part, et

FO ;

CFDT ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Rémunérations minima

Les salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi sont fixés aux montants suivants :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	10,03	1 521,25
	2	10,10	1 531,87
II	1	10,14 €	1 537,93
	2	10,22 €	1 550,07
III	1	10,30 €	1 562,20
	2	10,45 €	1 584,95
IV	1	10,85 €	1 645,62
	2	11,25 €	1 706,29
TAM I	1	12,30 €	1 865,54
	2	13,00 €	1 971,71
TAM II	–	13,50 €	2 047,55

Article 2

Date d'effet

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} mars 2019.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 21 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY-CULTURE, D'ÉLEVAGE,
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA
(Corrèze)
(24 mai 1967)**

(Étendue par arrêté du 18 juillet 1968,
Journal officiel du 24 août 1968)

AVENANT N° 149 DU 2 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997168M

IDCC : 9191

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Corrèze ;

Fédération départementale des CUMA de la Corrèze,

D'une part, et

Fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de poly-culture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

« Article 17

Rémunération de base

Salaires horaires

(En euros.)

Niveau I. – Emplois d'exécutants		
100	Échelon 1	10,03
110	Échelon 2	10,05
Niveau II. – Emplois spécialisés		
120	Échelon 1	10,16
130	Échelon 2	10,24

Niveau III. – Emplois qualifiés		
140	Échelon 1	10,44
150	Échelon 2	10,53
Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés		
160	Échelon 1	10,92
170	Échelon 2	11,35

Article 2

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

« Article 4

Salaires

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit :

SALAIRES DES CADRES	SALAIRE MENSUEL DE BASE
Cadre du 1 ^{er} groupe (coef. 350)	3 588 €
Cadre du 2 ^e groupe (coef. 280)	3 498 €
Cadre du 3 ^e groupe (coef. 200)	2 410 €
Cadre du 4 ^e groupe (coef. 180)	2 162 €

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité départementale DIRECCTE de la Corrèze.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

AVENANT N° 68 DU 16 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997176M

IDCC : 9802

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord – Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FGA CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 29 de la convention collective du 16 juin 1982, les salaires correspondant à la grille de classification établie par l'avenant n° 42 à la convention précitée sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 1		
Coefficient 11	10,03	1 521,25
Coefficient 12	10,16	1 540,97
Niveau 2		
Coefficient 21	10,30	1 562,20
Coefficient 22	10,54	1 598,60

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 3		
Coefficient 31	10,93	1 657,75
Coefficient 32	11,35	1 721,45
Niveau 4		
Coefficient 41	11,85	1 797,29
Coefficient 42	12,57	1 906,49

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE
(Aude)**

(12 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 105 DU 12 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997166M

IDCC : 9111

Entre :

La fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe I « Détermination des salaires » est abrogée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe I

Détermination des salaires

Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} mai 2019.

Personnel non cadres

(En euros.)

Niveau I. – Ouvrier exécutant	
Échelon 1	10,03
Échelon 2	10,36
Niveau II. – Ouvrier spécialisé	
Échelon 1	10,51
Échelon 2	10,63
Niveau III. – Ouvrier qualifié	
Échelon 1	10,81
Échelon 2	11,04

Niveau IV. – Ouvrier hautement qualifié	
Échelon 1	11,37 €
Échelon 2	11,56 €

Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1^{er} mai 2019 : 11,17 €.

(En euros.)

SALAIRE MENSUEL	
Niveau V	
Échelon 1 (coefficient 180)	2 010,60
Échelon 2 (coefficient 192)	2 144,64
Niveau VI (coefficient 208)	2 323,36
Niveau VII	
Échelon 1 (coefficient 219)	2 446,23
Échelon 2 (coefficient 230)	2 569,10

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale de la DIRECCTE de l'Aude, 320 chemin de Maquens, CS 70069, 11890, Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 12 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Personnel autre que d'encadrement)
(Pas-de-Calais)
(6 octobre 1987)**

(Étendue par arrêté du 11 avril 1988,
Journal officiel du 27 avril 1988)

AVENANT N° 43 DU 31 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997173M

IDCC : 9622

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Pas-de-Calais ;

Syndicat départemental des horticulteurs du Pas-de-Calais,

D'une part, et

Union départementale des syndicats Force Ouvrière du Pas-de-Calais ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Pas-de-Calais ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Taux de revalorisation des salaires pour le personnel non cadre
au 1^{er} janvier 2019*

L'annexe IV de la convention collective est modifiée comme suit :

CATÉGORIE	INDICE	TAUX HORAIRE 2019 (en euros)	SALAIRE MENSUEL (en euros) (base 151,67 heures)
Niveau 1 – Échelon 1	100	10,03	1 521,22
Niveau 2 – Échelon 1	201	10,15	1 539,42
Niveau 2 – Échelon 2	202	10,20	1 547,00
Niveau 3 – Échelon 1	301	10,30	1 562,17
Niveau 3 – Échelon 2	302	10,45	1 584,92
Niveau 4 – Échelon 1	401	11,00	1 668,33
Niveau 4 – Échelon 2	402	11,65	1 766,92

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre au 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL OU FORFAIT (base 151,67 heures)	TAUX HORAIRE 2019
Technicien niveau 1	1 782,08	11,75
Technicien niveau 2	1 933,75	12,75
Agent de maîtrise		
Agent de maîtrise Niveau 2	2 184,00	14,40
Cadre niveau 1	2 502,50	16,50
Cadre niveau 2	3 055,00	–

Article 3

Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie au 1^{er} janvier 2019

« CHAPITRE I^{ER}

TRAVAUX AU CHAMP

(En euros par hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 042,97
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	517,24
Chargement des racines sur une remorque	301,04

CHAPITRE II

TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros par mètre carré.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,32
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,68
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,17
Recouvrement de terre sur les collets	0,59
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,07
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,32

CHAPITRE III
TRAVAUX EN SALLE

(En euros par bac de 1,2 m².)

	DÉFINITION DES TÂCHES	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,02
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,33
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,65
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,85
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4 ⁽²⁾	2,5
<small>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction. (2) Nombre de bacs par personne.</small>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Le présent avenant a été déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité départementale du Pas-de-Calais.

Fait à Arras, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Isère)

(30 novembre 2012)

(Étendue par arrêté du 3 juin 2013,

Journal officiel du 12 juin 2013)

AVENANT N° 7 DU 18 JANVIER 2019

NOR : *AGRS1997171M*

IDCC : 9383

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Isère ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA de l'Isère ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire SGA CFDT de l'Isère ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle – Mensualisation » de la convention collective est rédigé comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	RÉMUNÉRATION : HORAIRE MINIMALE
Niveau 1	
Emplois exécutant	
– Échelon 1	10,03
– Échelon 2	10,10
Niveau 2	
Emplois spécialisés	
– Échelon 1	10,15
– Échelon 2	10,23

EMPLOI	RÉMUNÉRATION : HORAIRE MINIMALE
Niveau 3	
Emplois qualifiés	
– Échelon 1	10,27 €
– Échelon 2	10,35 €
Niveau 4	
Emplois hautement qualifiés	
– Échelon 1	10,49 €
– Échelon 2	11,09 €
TAM	
– Niveau 1 – Échelon 1	11,64 €
Niveau 1 – Échelon 2	12,10 €
Niveau 2	12,60 €

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au 1^{er} février 2019.

Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de l'Isère de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Rhône)
(21 décembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

AVENANT N° 29 DU 28 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997174M
IDCC : 9691

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;
Syndicat des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de la région Lyonnaise,

D'une part, et

Syndicat CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;
Syndicat CFTC des salariés agricoles du Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions du titre IV et du chapitre II de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 sont modifiées comme suit :

Article 1^{er}

*Titre IV – Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi
Chapitre II – Rémunérations*

L'article 19 « Rémunérations » de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 est modifié comme suit à compter du 1^{er} avril 2019.

« Les rémunérations minimales afférentes aux emplois définis à l'article 18 de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône s'établissent ainsi :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	10,63	1 521,22
	2	10,12	1 534,90
II	1	10,21	1 548,55
	2	10,31	1 563,72
III	1	10,42	1 580,40
	2	10,56	1 601,64
IV	1	10,85	1 645,62
	2	11,53	1 748,76

Article 2

Les rémunérations minimales afférentes aux emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM) définis à l'article 1^{er} de l'avenant n° 28 du 27 février 2018 de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 s'établissent ainsi :

(En euros.)

		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1 – Technicien	12,33	1 870,09
	Échelon 2 – Technicien – Agent de maîtrise	12,84	1 947,44
Niveau II	Technicien – Agent de maîtrise	13,35	2 024,79

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en trois exemplaires auprès de l'unité départementale du Rhône ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à La Tour-de-Salvagny, le 28 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)

ACCORD AUTONOME TRANSITOIRE DU 10 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997160M

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale du bois Grand Est,

D'une part, et

Syndicat CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réunis lors de la commission mixte du 10 janvier 2019, ont pris acte de la dénonciation par la fédération nationale du bois de la convention collective de travail du 9 mars 1992 concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne, ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes par courrier daté du 30 octobre 2018, notifié à l'ensemble des parties concernées.

Il a été précisé que cette dénonciation s'inscrivait dans le cadre de la restructuration des conventions et accords collectifs du travail, en vue de l'établissement d'un texte conventionnel « Grand Est ».

À cet égard, les organisations professionnelles et syndicales ont estimé nécessaire, afin d'assurer cette transition, de conclure le présent accord autonome transitoire sur la base des classifications professionnelles concernant le personnel soumis au temps de travail des exploitations forestières de la convention collective de travail du 9 mars 1992 dénoncée, afin de pouvoir disposer d'un accord de salaire minimum conventionnel pour l'année 2019 dans le respect du calendrier habituel des négociations.

Enfin, il a été par ailleurs convenu que le présent accord autonome transitoire, accompagné des grilles de classifications correspondantes, sera annexé à la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel, des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges, lors de la modification du champ d'application professionnel et territorial de ladite convention collective.

Dans ce cadre, elles ont donc défini les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les exploitations forestières au sens de l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des travaux de reboisement, des travaux d'équipement forestier et des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers.

Le présent accord s'applique aux départements de l'Aube, des Ardennes, de la Marne et de la Haute-Marne.

La grille des salaires minima conventionnels est ainsi définie par le document annexé au présent accord.

Article 2

Date d'application

Le présent accord prendra effet au 1^{er} février 2019 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 3

Dispositions spécifiques. – Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des exploitations forestières des départements de la Marne, de la Haute-Marne, de l'Aube et des Ardennes.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes de salaires à compter du 1^{er} février 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	10,04
105	10,08
110	10,11
115	10,14
125	10,16
135	10,19
150	10,23
170	10,96
200	12,15
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	10,04
110	10,11
120	10,15
135	10,19
150	10,23
170	10,96
190	11,74
210	12,54
240	13,68
270	14,83
3. Agents de maîtrise	
190	11,74
230	13,30
270	14,83
320	16,82
370	18,73
4. Cadres	
280	15,24
360	18,36
420	20,70
460	22,24

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
480	23,02
510	24,20
550	25,72
600	27,68

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 10,03 € au 1^{er} janvier 2019.

Convention collective

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2008,
Journal officiel du 26 février 2008)

AVENANT N° 11 DU 29 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997175M

IDCC : 9762

Entre :

FNSEA 76,

D'une part, et

Syndicat général agro-agri 76 CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Au 1^{er} février 2019, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	-	10,03	1 521,25
II	1	10,17	1 542,48
	2	10,25	1 554,62
III	1	10,54	1 598,60
	2	10,65	1 615,29
IV	1	10,97	1 663,82
	2	11,10	1 683,54

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 29 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Aube)

(18 janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 82 DU 1^{ER} FÉVRIER 2019

NOR : *AGRS1997165M*

IDCC : 9101

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de l'Aube,

D'une part, et

Syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la revalorisation des salaires des salariés des coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, Pépinières du département de l'Aube.

Article 1^{er}

Salaires des salariés non-cadres et cadres

Les points I et II de l'annexe 3 de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

« Salaires minima à dater du 1^{er} février 2019

I. – Salaires

(En euros.)

ANCIEN COEFFICIENT	QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel 151,67 heures
100	Ouvrier, employé d'exécution		
	Niveau I. – échelon 1	10,03	1 521,25
	Niveau I. – échelon 2	10,11	1 533,38
110 – 120	Ouvrier, agent technique, employé spécialisés		
115 – 125	Niveau II. – échelon 1	10,30	1 562,20
130	Niveau II. – échelon 2	10,48	1 589,50
140	Ouvrier, agent technique, employé qualifiés		
	Niveau III. – échelon 1	10,71	1 624,39
	Niveau III. – échelon 2	10,94	1 656,27
150			
170	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés		
	Niveau IV	11,48	1 741,17

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

II. – Rémunération du personnel d'encadrement

(En euros.)

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM 1 – E1 – Coef. 200	14,67	2 225,00	2 643,68
TAM 1 – E2 – Coef. 230	16,87	2 258,67	3 040,14
TAM 2 – Coef. 260	19,08	2 893,86	3 438,40

TAM ET CADRES AUTONOMES	TAUX HORAIRE	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1 – Coef. 290	21,27	3 833,07

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2 – Coef. 350	5 258,37

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité départementale de l'Aube de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Troyes, le 1^{er} février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT N° 74 DU 31 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997172M

IDCC : 9621

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Pas-de-Calais ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

D'une part, et

Union départementale des syndicats force ouvrière du Pas-de-Calais ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Pas-de-Calais ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}*Salaires horaires au 1^{er} janvier 2019*

Le montant du salaire horaire afférent à chacune des catégories professionnelles définies à l'article 15 modifié de la convention collective de travail du 20 janvier 1976 est fixé de la façon suivante, à compter du 1^{er} janvier 2019.

(En euros.)

CATÉGORIE	INDICE	TAUX HORAIRE 2019	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	101	10,03	1 521,22
Niveau I. – Échelon 2	102	10,20	1 547,00
Niveau II. – Échelon 1	201	10,30	1 562,17
Niveau II. – Échelon 2	202	10,40	1 577,33
Niveau III. – Échelon 1	301	10,55	1 600,08
Niveau III. – Échelon 2	302	10,60	1 607,67

CATÉGORIE	INDICE	TAUX HORAIRE 2019	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau IV. – Échelon 1	401	11	1 668,33
Niveau IV. – Échelon 2	402	11,65	1 766,92

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE MENSUEL OU FORFAIT 2019 (base 151,67 heures)	TAUX HORAIRE 2019
Technicien niveau 1	11,75	1 782,08
Technicien niveau 2 Agent de maîtrise	12,75	1 933,75
Agent de maîtrise niveau 2	14,40	2 184,00
Cadre niveau 1	16,50	2 502,50
Cadre niveau 2	–	3 055

Article 3

Avantages en nature au 1^{er} janvier 2019

Nourriture et logement

Il est fait renvoi au barème fixé par la mutualité sociale agricole (MSA).

Article 4

Salaires au 1^{er} janvier 2019 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires

Le montant du salaire au kilogramme défini à l'article 2 de l'avenant n° 42 du 24 mai 2002 à la convention collective de travail du 20 janvier 1976 est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} janvier 2019 :

« Fraises de consommation, sous tunnel :

– le kilogramme : 0,911 € ;

– en barquette de 500 g : 0,456 €.

Fraises de consommation, de plein champ :

– le kilogramme : 1,003 € ;

– en barquette de 500 g : 0,501 €.

Pommes en pallox de 350 kg :

– le kilogramme : 0,061 € ;

Poires en pallox de 350 kg :

– le kilogramme : 0,061 €. »

Article 5

Salaires au 1^{er} janvier 2019 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie

L'article 3 de l'avenant n° 57 du 12 juillet 2007 est modifié comme suit. Les articles 1, 2 et 4 restent inchangés.

« CHAPITRE I^{ER}

TRAVAUX AU CHAMP

(En euros par hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 042,97
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	517,24
Chargement des racines sur une remorque	301,04

CHAPITRE II

TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros par m².)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,32
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,68
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,17
Recouvrement de terre sur les collets	0,59
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,07
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,32

CHAPITRE III

TRAVAUX EN SALLE

(En euros par bac de 1,2 m².)

	DÉFINITION DES TÂCHES	NORME HORAIRE ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,02
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,33
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,65
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,85
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4 ⁽²⁾	2,50
<p>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.</p> <p>(2) Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »

Article 6

Entrée en vigueur

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

Article 7

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Le présent avenant a été déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité départementale du Pas-de-Calais à Arras.

Fait à Arras, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8416. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,
FRUITIÈRES ET VITICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(26 juin 2018)**

(Étendue par arrêté du 15 janvier 2019,
Journal officiel du 23 janvier 2019)

AVENANT N° 1 DU 19 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997163M
IDCC : 8416

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération régionale des CUMA du Grand Est,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 10,03 € depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1	10,03	1 521,25
	Échelon 2	10,06	1 525,80
Niveau II	Échelon 1	10,18	1 544,00
	Échelon 2	10,25	1 554,62

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III	Échelon 1	10,46	1 586,47
	Échelon 2	10,57	1 603,15
Niveau IV	Échelon 1	11,00	1 668,37
	Échelon 2	11,30	1 713,87

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les techniciens et agents de maîtrise sont fixés comme suit :

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I			
Échelon 1 – Technicien I		11,49	1 742,69
Échelon 2 – Agent de maîtrise et technicien		11,90	1 804,87
Niveau II			
Technicien		13,29	2 015,69
Agent de maîtrise			

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1		13,60	2 062,71
Cadres – Niveau I. – Échelon 2		14,80	2 244,72
Cadres – Niveau II		18,08	2 742,19

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

CHAPITRE I^{er}

BASE DE CALCUL

Base de calcul : taux horaire du niveau I – échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, soit :

– au 1^{er} janvier 2019 : 10,03 € + 1 € = 11,03 €.

CHAPITRE II

NORMES DE CUEILLETTE ET DE RÉCOLTE PAR PRODUIT

	PRIX À LA CAISSE (CAISSE = 100 KG)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	34,47 €
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,38 €
Mirabelles tout venant : 90 kg/heure	12,26 €
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	17,23 €
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,79 €
Quetsches tout venant : 110 kg/heure	10,03 €
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	110,30 €
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	73,53 €
– autres semaines : 15 kg/heure	8,48 €
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	10,03 €
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	7,35 €
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	8,48 €
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	315,14 €
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	91,92 €
Cerises douces : + 3 mètres : 12 kg/heure	73,53 €
– 3 mètres : 15 kg/heure	122,56 €
Cerises acides : 9 kg/heure	200,55 €
Myrtilles : 5,5 kg/heure	

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

CHAPITRE III

PESÉE

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2019.

Article 3

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Laxou, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 30 DU 14 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997157M

IDCC : 7017

Entre :

AFDPZ,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1^{er} avril 2019 :

« Annexe 1

Salaires

Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,03	1 521,25
110	10,15	1 539,45
120	10,31	1 563,72
140	10,48	1 589,50
160	10,62	1 610,74
175	11,50	1 744,21

Agent de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	12,39 €	1 879,19 €

Personnel d'encadrement

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	12,83 €	1 945,93 €
III	300	13,73 €	2 082,43 €
II	350	14,63 €	2 218,93 €
I	400	15,53 €	2 355,44 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2019.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES,
(Lorraine et Alsace)
(7 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

AVENANT N° 38 DU 5 MARS 2019

NOR : *AGRS1997161M*

IDCC : 8412

Entre :

Fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges ;

Syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 10,03 € depuis le 1^{er} janvier 2019.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	AB	100	10,03	1 521,25
2	C	105	10,06	1 525,80
	D	110	10,08	1 528,83

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
3	E	115	10,11	1 533,38
	F	125	10,13	1 536,42
	G	135	10,15	1 539,45
4	H	150	10,49	1 591,02
	I	170	11,27	1 709,32
	L	180	11,64	1 765,44
	J – M	200	12,41	1 882,22
	K	220	13,19	2 000,53
	N	250	14,35	2 176,46

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
4	O	200	12,41	2 000,53
5	P	250	14,35	2 176,46
7	R	275	15,32	2 323,58
6	Q	300	16,27	2 467,76
7	S	350	18,25	2 767,98
8	U	400	20,21	3 065,25
7	T a	440	21,75	3 298,82
	T b	450	22,15	3 359,49
8	V	460	22,55	3 420,16
	W	520	24,88	3 773,55

Article 2

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

Article 3

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,10 € ».

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des scieries agricoles et activités connexes. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) sala-

riés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 5 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE

(Entreprises)

(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

AVENANT N° 9 DU 1^{ER} MARS 2019

NOR : *AGRS1997158M*

IDCC : *7021*

Entre :

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNI CFE-CGC ;

UNSA 2 A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2019.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2019 est porté :

- pour les niveaux 1 à 3 de 121,81 € à 124 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,8 %, par effet d'une augmentation de 1,8 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2019, soit un IV de 124 € ;
- pour les niveaux 4 et suivants de 120,98 € à 123,16 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,8 %, par effet d'une augmentation de 1,8 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2019, soit un IV de 123,16 €.

Article 2

Majoration de l'indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM pour 2019 est augmenté dans les mêmes conditions que le IV de RAM et porté au 1^{er} janvier 2019 :

- pour les niveaux 1 à 3 de 9,3708 € à 9,5394 € ;
- pour les niveaux 4 et suivants de 9,3064 € à 9,4734 €.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 8 du 19 mars 2018.

Article 4

Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 5

Dépôts. – Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190220-000619

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
