

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/39 DU 12 OCTOBRE 2019

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

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 39.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/39

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Animation</b> : avenant n° 175 du 18 juin 2019 relatif à la valeur du point .....	4
<b>Carrières et matériaux (industries [Normandie, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 13 mai 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (Normandie) .....	6
<b>Céramiques (industries [ouvriers, ETAM, cadres])</b> : avenant n° 2 du 15 mai 2019 relatif aux nouvelles classifications et aux salaires minima conventionnels .....	10
<b>Charcuterie de détail</b> : avenant n° 36 du 15 janvier 2019 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> jan- vier 2019 .....	15
<b>Chaussure (commerce succursaliste)</b> : accord du 6 juin 2019 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2019 .....	17
<b>Hélicoptère (personnel navigant technique)</b> : accord du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 .....	19
<b>Hélicoptères (personnel navigant technique)</b> : avenant n° 21 du 5 juillet 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 .....	23
<b>Métallurgie (Calvados)</b> : accord du 12 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hié- rarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis pour l'année 2019 .....	27
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor)</b> : avenant du 11 juillet 2019 relatif aux rémunérations mini- males hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2019 .....	37
<b>Métallurgie (Côtes-d'Armor)</b> : avenant du 11 juillet 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2019 .....	40
<b>Métallurgie (Haut-Rhin)</b> : accord du 28 juin 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 ...	43
<b>Métallurgie (Indre)</b> : accord du 24 juin 2019 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2019 .....	47
<b>Métallurgie (Indre)</b> : accord du 24 juin 2019 relatif aux barèmes des taux effectifs garantis au 1 <sup>er</sup> juillet 2019 .....	53
<b>Métallurgie (Var)</b> : avenant du 28 mai 2019 relatif aux salaires (TEG et RMH) pour l'an- née 2019 .....	55
<b>Navigation intérieure (personnel sédentaire, transports de marchandises)</b> : avenant n° 3 du 10 juillet 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> juillet 2019 .....	59
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce)</b> : accord du 15 mai 2019 relatif à la définition du salaire minimum hiérarchique .....	61

<b>Ports et manutention</b> : accord du 21 mai 2019 relatif au relevé de conclusions de la commission paritaire retraite.....	64
<b>Ports et manutention</b> : protocole d'accord du 21 mai 2019 relatif à la revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire .....	66
<b>Récupération (industries et commerce)</b> : accord du 3 avril 2019 relatif à la modification de l'article 67 <i>bis</i> de la convention.....	67
<b>Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif)</b> : adhésion par lettre du 17 juillet 2019 de la FNCLCC à l'accord du 28 avril 2004 .....	69
<b>Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage)</b> : avenant du 27 février 2019 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2019.....	70
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux</b> : accord du 5 juillet 2019 relatif au droit syndical .....	72

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

**AVENANT N° 175 DU 18 JUIN 2019**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT**

NOR : ASET1951173M

IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des salaires 2020, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 18 juin 2019, ont décidé, via un dialogue social dynamique, de l'avenant suivant quant à la valeur du point.

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche. 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 de la valeur de point*

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à : 6,32 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Article 3

#### *Dispositions spécifiques*

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux 1 et 2, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

(En euros.)

NIVEAU 1	NIVEAU 2	GROUPE A
19,60	20,40	19,60
au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	au 1 <sup>er</sup> janvier 2020

### 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. Par ailleurs, il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Égalité salariale ».

### Article 5

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective de l'animation et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les structures adhérentes au syndicat employeur représentatif de la branche, les dispositions du présent avenant s'appliquent dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour les structures non adhérentes au syndicat employeur représentatif de la branche, qui appliqueraient ce présent avenant à compter du lendemain de la date d'extension, il conviendra de procéder à une régularisation des salaires entre la date d'extension et le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### 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 18 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 13 MAI 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019  
(NORMANDIE)

NOR : ASET1951178M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

UNICEM Normandie,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFDT Normandie,

D'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

## Article 2

### *Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

## Article 3

### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
1	1	1 529
	2	1 534
2	1	1 540
	2	1 559
	3	1 602
3	1	1 604
	2	1 617
	3	1 666
4	1	1 681
	2	1 709
	3	1 769
5	1	1 775
	2	1 831
	3	1 956
6	1	1 960
	2	2 062
	3	2 227
7	1	2 243
	2	2 409
	3	2 625

## Article 4

### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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. 2231-8 du code du travail.

## **Article 7**

### *Dépôt et notification*

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 13 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3238

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

AVENANT N° 2 DU 15 MAI 2019  
RELATIF AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS  
ET AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1951175M

IDCC : 1558

Entre :

CICF,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (article G1).

**Article 2**

*Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul  
des salaires minima conventionnels*

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 521,8 €.

### **Article 3**

#### *Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnels*

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1,21.

### **Article 4**

#### *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

### **Article 5**

#### *Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J*

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe II du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

### **Article 6**

#### *Indemnité de panier*

Les parties signataires du présent accord décident de passer la valeur de l'indemnité de panier conventionnelle prévue aux articles O3 et E5 de la convention collective des industries céramiques à 12 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### **Article 7**

#### *Engagement de renégociation de l'article 5.3 de l'avenant n° 1*

Sans entraver la procédure de révision des accords collectifs prévue à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord conviennent d'ouvrir à compter d'octobre une négociation relative à l'article 5.3 « détermination des salaires minimaux conventionnels » de l'avenant à la convention collective des industries céramiques relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires mini conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015.

Sans remettre en cause la formule de calcul, proprement dite, définie dans l'avenant précité, cette négociation a pour objectif d'offrir aux parties plus de souplesse et pour finalité de maintenir la hiérarchisation de la grille.

### **Article 8**

#### *Entreprise de moins de 50 salariés*

Les salaires minima hiérarchiques conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 9**

### *Modalités d'application de l'accord*

#### **Article 9.1**

##### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur des dispositions du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Elles annulent et remplacent celles en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétaire du greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt de celui-ci.

#### **Article 9.2**

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

#### **Article 9.3**

##### *Force obligatoire de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord sauf à assurer des garanties au moins équivalentes aux salariés.

#### **Article 9.4**

##### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

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

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## **Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F**

(En euros.)

		VALEUR DU POINT	NOMBRE DE POINTS	MONTANT
OE	NA E1	1,21	1	1 523,01
	E2		7	1 530,27
	NB E1		15	1 539,95
	E2		25	1 552,05
	E3		35	1 564,15
	NC E1		45	1 576,25
	E2		65	1 600,45
	E3		95	1 636,75
	E4		135	1 685,15
	ND E1		175	1 733,55
	E2		225	1 794,05
	E3		275	1 854,55
	E4		325	1 915,05
TAM	NE E1	1,21	385	1 987,65
	E2		445	2 060,25
	E3		505	2 132,85
	E4		565	2 205,45
	NF E1		635	2 290,15
	E2		705	2 374,85
	E3		775	2 459,55

## ANNEXE II

### Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

*(En euros.)*

				MONTANT	MONTANT AU FORFAIT
Cadres	NG E1	1,21	705	28 498,20	30 493,07
	NG E2		845	30 531,00	32 668,17
	H		1 155	35 032,20	38 535,42
	I		1 716	43 177,92	47 495,71
	J		2 475	54 198,60	59 618,46

Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 36 DU 15 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

NOR : ASET1951189M  
IDCC : 953

Entre :

CNCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Nouvelle grille des salaires*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	10,30
160	10,43
170	10,55
180	10,87
190	11,31
200	11,71
Agents de maîtrise	
210	12,00
220	12,37

SALAIRE BRUT HORAIRE	
230	12,77
240	13,20
260	14,05
Cadres	
300	16,04
330	17,31

## Article 2

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

Convention collective nationale  
IDCC : 468. – **COMMERCE SUCCURSALISTE  
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD DU 6 JUIN 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951187M  
IDCC : 468

Entre :  
FEC,  
D'une part, et  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Appointement mensuel pour les employés*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA MENSUELS conventionnels 2019
1	–	1 521,22
2	–	1 527
2	2	1 532
3	–	1 536
3	2	1 557
4	–	1 577
4	2	1 587
5	–	1 618
5	2	1 628

## Article 2

### *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA MENSUELS CONVENTIONNELS 2019
6	–	1 768
7	–	1 973

## Article 3

### *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima conventionnels annuels pour les cadres :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA CONVENTIONNELS 2019
8		25 988
8	2	27 234
9		29 106
9	2	30 978
10		33 265
11		37 423
12		42 620

## Article 4

### *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## Article 5

### *Publicité. – Extension*

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 8 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1944. – PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE**  
**DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

---

ACCORD DU 5 JUILLET 2019  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1951193M  
IDCC : 1944

---

Entre :

SNEH,

D'une part, et

SNPNAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le nouveau cadre législatif institué par l'arrêté du 2 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 29 septembre 2015 relatif aux membres d'équipage technique des opérations d'hélicoptère (selon SPA HHO) et des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH), publié au *Journal officiel* de la République française le 9 octobre 2018.

Depuis cette date, les membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH) font partie des personnels navigants mentionnés au 3° de l'article L. 6521-1 du code des transports : « Est navigant professionnel de l'aéronautique civile toute personne exerçant de façon habituelle et principale, pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, dans un but lucratif ou contre rémunération, l'une des fonctions suivantes : [...] 3° Service à bord des autres matériels montés sur aéronefs, notamment les appareils météorologiques ou destinés au travail agricole et les appareils destinés à la manœuvre des parachutes [...] ».

Afin d'intégrer les membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère (selon SPA SMUH), ou technical crew member (TCM), ci-après désignés MET/TCM, dans la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies à plusieurs reprises en commission nationale mixte.

Ainsi, ils ont négocié la grille de salaires faisant l'objet de l'article 2 ci-dessous, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

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

### *Objet du présent accord*

Pour mémoire, la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, signée le 13 novembre 1996 et étendue par arrêté du 8 septembre 1997, concernait uniquement le personnel navigant technique (PNT) exerçant des fonctions de pilotes jusqu'à l'arrêté du 2 octobre 2018 susvisé qui a intégré les MET/TCM dans la catégorie des PNT.

Le présent accord porte ainsi sur la création de la grille des salaires des membres d'équipage technique des opérations du service médical d'urgence par hélicoptère de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

## Article 2

### *Salaires minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> juin 2019*

Cette rémunération est servie au regard de la formation réglementaire de base délivrée par l'employeur.

Les salaires minimaux mensuels s'établissent comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 :

*(En euros.)*

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	MET/TCM
Salair brut de base sans ancienneté	1 522
Salair brut de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :	
2 ans	1 552
3 ans	1 567
4 ans	1 582
5 ans	1 598
6 ans	1 614
7 ans	1 630
8 ans	1 646
9 ans	1 662
10 ans	1 678
11 ans	1 694
12 ans	1 711
13 ans	1 728
14 ans	1 745
15 ans	1 762

## Article 3

### *Prime MET/TCM SMUH au 1<sup>er</sup> juin 2019*

Les partenaires sociaux décident d'instaurer une prime MET/TCM SMUH afin de prendre en compte les spécificités et les contraintes de cette activité qui consiste alternativement à assister le pilote et l'équipe soignante durant une intervention.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il sera versé une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) au personnel MET/TCM SMUH.

PRIME MET/TCM SMUH	MONTANT
Service de jour	441
Service de nuit (22 heures à 6 heures) ou d'une durée journalière de 14 heures	485

#### Article 4

##### *Développement des compétences des MET/TCM. – Parcours formation*

Afin de faciliter l'accès à la formation des MET/TCM, les partenaires sociaux décident que les entreprises de la branche devront fournir un accompagnement à leurs salariés tout au long du parcours de formation.

Cet accompagnement devra comprendre :

- la prise en charge par l'entreprise d'un jeu de manuel pour la préparation de l'examen théorique du PPL-H ;
- la prise en charge d'une inscription d'une durée de 6 mois à un centre de formation e-learning (cours et banque de QCM) ;
- un cours de révision en présentiel dans une ATO préalablement à l'examen en vue de la première présentation ;
- la prise en charge des frais demandés par la DGAC lors de la première inscription à l'examen PPL-H ;
- un stage de formation en vue de l'obtention de l'AFGSU de niveau 1.

Les partenaires sociaux rappellent que les supports de cours, papiers, e-learning ainsi que la désignation de l'ATO et du CESU seront faits par les entreprises de la branche.

Ces formations seront faites sur la base du volontariat :

- pour le PPL-H théorique, en autoformation durant les périodes de temps de permanence « en stand-by » au sol, en dehors de la réalisation des missions SMUH ;
- pour le stage en présentiel et l'examen du PPL-H, en dehors du temps de travail du salarié ;
- pour l'AFG SU de niveau 1 pendant le temps de travail du salarié et décompté comme tel.

Ces formations en dehors du temps de travail du salarié seront effectuées dans la limite de 30 heures par an et par salarié en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Les intéressés qui souhaitent bénéficier de ces formations devront se faire connaître auprès de la direction de leur entreprise.

#### Article 5

##### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Article 6

##### *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Article 7**

### *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8**

### *Clause de rendez-vous*

En application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir en octobre 2019 pour étudier l'opportunité de compléter le présent accord, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2019.

## **Article 9**

### *Force normative*

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les MET/TCM, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 10**

### *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## **Article 11**

### *Modalités d'application*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288

Convention collective nationale  
IDCC : 1944. – **PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE  
DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

---

AVENANT N° 21 DU 5 JUILLET 2019  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1951194M  
IDCC : 1944

---

Entre :

SNEH,

D'une part, et

SNPNAC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés de la branche des exploitants d'hélicoptères se sont réunies en commission nationale mixte le 9 avril 2019 afin de négocier sur les salaires.

Au vu de la conjoncture économique du secteur, des paramètres économiques connus à ce jour et des prévisions d'inflation, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

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

*Objet du présent avenant*

Le présent avenant porte sur la mise à jour de la grille des salaires des pilotes de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

**Article 2**

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

Les parties signataires conviennent de fixer les valeurs figurant à l'article 14. B de l'annexe I de la convention collective nationale, comme indiqué ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

(En euros.)

FONCTION EXERCÉE DANS L'ENTREPRISE	PPH/CPL (H)	PPH IFR/CPL (H) IR	PLH/ATPL (H)
Salaire brut de base sans ancienneté	3 053	3 724	4 762
Salaire brut de base avec application de la clause d'ancienneté définie dans la convention pour :			
2 ans	3 114	3 798	4 857
3 ans	3 145	3 835	4 905
4 ans	3 187	3 873	4 954
5 ans	3 218	3 941	5 003
6 ans	3 249	3 950	5 053
7 ans	3 281	3 989	5 103
8 ans	3 313	4 028	5 154
9 ans	3 346	4 068	5 205
10 ans	3 379	4 108	5 257
11 ans	3 412	4 149	5 310
12 ans	3 446	4 190	5 363
13 ans	3 480	4 231	5 416
14 ans	3 514	4 273	5 470
15 ans	3 549	4 315	5 524

Pour les pilotes agricoles :

(En euros.)

Pour 330 heures de vol par an	2 407
Prime horaire de vol entre 330 et 500 heures de vol	60,40

Abattement de 20 % et d'une durée maximale de 18 mois pour les pilotes ayant moins de 1 200 heures de vol (dont 50 % faites sur hélicoptères).

### Article 3

#### *Primes résultant de l'annexe II à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019*

Il résulte de l'application de l'annexe II du 18 juillet 2003 à la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères, étendue par l'arrêté du 26 décembre 2003, que les aspects de la rémunération mentionnés à l'article 14 de cette annexe sont modifiés comme suit :

Une prime brute mensuelle (au prorata de la période d'emploi correspondant aux activités) en contrepartie des spécificités et contraintes qui résultent de cette annexe II, notamment les services de nuit, est établie :

- dans le cas des activités définies à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II, à un montant mensuel de 443 € ;
- dans le cas des activités définies à l'article 3.3 de l'annexe II, à un montant mensuel de 488 €.

## **Article 4**

### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une meilleure représentation des femmes au sein de la profession.

Les parties signataires incitent également les entreprises à veiller au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 5**

### *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

## **Article 6**

### *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (IDCC 1944).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Clause de rendez-vous*

En application de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir en octobre 2019 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2019.

## **Article 8**

### *Force normative*

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent avenant constituent, pour les pilotes, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent avenant prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 9**

### *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publicité sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## **Article 10**

### *Modalités d'application*

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN PNT EH et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Calvados)**  
**(30 juin 1977)**  
(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

---

**ACCORD DU 12 JUIN 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951188M  
IDCC : 943

---

Entre :  
UIMM Normandie Sud,

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

D'autre part,

À l'issue de la réunion paritaire tenue le 12 juin 2019 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Les parties conviennent ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1<sup>er</sup> août 2019, la valeur du point est fixée 4,87 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du

Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

## Article 2

### *Salaires minimaux annuels garantis*

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2019, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## Article 3

### *Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis*

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTE CATÉGORIE CONFONDUE
140	18 420
145	18 430
155	18 450
170	18 680
180	18 690
190	19 040
215	19 280
225	19 390
240	20 170
255	20 990
270	22 170

COEFFICIENT	TOUTE CATÉGORIE CONFONDUE
285	23 180
305	24 560
335	27 170
365	29 470
395	31 510

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 4**

##### *Prime d'ancienneté*

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1<sup>er</sup> août 2019 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Caen, le 12 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier	
I	1	O1	140	715,89	681,80				
	2	O2	145	741,46	706,15				
	3	O3	155	792,59	754,85				
II	1	P1	170	869,30	827,90				
	2		180		876,60				
	3	P2	190	971,57	925,30				
III	1	P3	215	1 099,40	1 047,05	AM1	1 047,05	AM1	1 120,34
	2		225		1 095,75				
	3	TA1	240	1 227,24	1 168,80	AM2	1 168,80	AM2	1 250,62
IV	1	TA2	255	1 303,94	1 241,85	AM3	1 241,85	AM3	1 328,78
	2	TA3	270	1 380,65	1 314,90				
	3	TA4	285	1 457,35	1 387,95	AM4	1 387,95	AM4	1 485,11
V	1		305		1 485,35	AM5	1 485,35	AM5	1 589,32
	2		335		1 631,45	AM6	1 631,45	AM6	1 745,65
	3		365		1 777,55	AM7	1 777,55	AM7	1 901,98

## Ouvrier

### Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	21,48	28,64	35,79	42,95	50,11
	145	2	22,24	29,66	37,07	44,49	51,90
	155	3	23,78	31,70	39,63	47,56	55,48
II	170	1	26,08	34,77	43,46	52,16	60,85
	180	2					
	190	3	29,15	38,86	48,58	58,29	68,01
III	215	1	32,98	43,98	54,97	65,96	76,96
	225	2					
	240	3	36,82	49,09	61,36	73,63	85,91
IV	255	1	39,12	52,16	65,20	78,24	91,28
	270	2	41,42	55,23	69,03	82,84	96,65
	285	3	43,72	58,29	72,87	87,44	102,01
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	57,27	64,43	71,59	78,75	85,91
	145	2	59,32	66,73	74,15	81,56	88,97
	155	3	63,41	71,33	79,26	87,19	95,11
II	170	1	69,54	78,24	86,93	95,62	104,32
	180	2					
	190	3	77,73	87,44	97,16	106,87	116,59
III	215	1	87,95	98,95	109,94	120,93	131,93
	225	2					
	240	3	98,18	110,45	122,72	135,00	147,27
IV	255	1	104,32	117,35	130,39	143,43	156,47
	270	2	110,45	124,26	138,06	151,87	165,68
	285	3	116,59	131,16	145,73	160,31	174,88

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	93,07	100,22	107,38
	145	2	96,39	103,80	111,22
	155	3	103,04	110,96	118,89
II	170	1	113,01	121,70	130,39
	180	2			
	190	3	126,30	136,02	145,73
III	215	1	142,92	153,92	164,91
	225	2			
	240	3	159,54	171,81	184,09
IV	255	1	169,51	182,55	195,59
	270	2	179,48	193,29	207,10
	285	3	189,46	204,03	218,60
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

## Administratif et technicien. – Agent de maîtrise

### Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	20,45	27,27	34,09	40,91	47,73
	145	2	21,18	28,25	35,31	42,37	49,43
	155	3	22,65	30,19	37,74	45,29	52,84
II	170	1	24,84	33,12	41,40	49,67	57,95
	180	2	26,30	35,06	43,83	52,60	61,36
	190	3	27,76	37,01	46,27	55,52	64,77
III	215	1	31,41	41,88	52,35	62,82	73,29
	225	2	32,87	43,83	54,79	65,75	76,70
	240	3	35,06	46,75	58,44	70,13	81,82
IV	255	1	37,26	49,67	62,09	74,51	86,93
	270	2	39,45	52,60	65,75	78,89	92,04
	285	3	41,64	55,52	69,40	83,28	97,16
V	305	1	44,56	59,41	74,27	89,12	103,97
	335	2	48,94	65,26	81,57	97,89	114,20
	365	3	53,33	71,10	88,88	106,65	124,43

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	54,54	61,36	68,18	75,00	81,82
	145	2	56,49	63,55	70,62	77,68	84,74
	155	3	60,39	67,94	75,49	83,03	90,58
II	170	1	66,23	74,51	82,79	91,07	99,35
	180	2	70,13	78,89	87,66	96,43	105,19
	190	3	74,02	83,28	92,53	101,78	111,04
III	215	1	83,76	94,23	104,71	115,18	125,65
	225	2	87,66	98,62	109,58	120,53	131,49
	240	3	93,50	105,19	116,88	128,57	140,26
IV	255	1	99,35	111,77	124,19	136,60	149,02
	270	2	105,19	118,34	131,49	144,64	157,79
	285	3	111,04	124,92	138,80	152,67	166,55

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
V	305	1	118,83	133,68	148,54	163,39	178,24
	335	2	130,52	146,83	163,15	179,46	195,77
	365	3	142,20	159,98	177,76	195,53	213,31

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	88,63	95,45	102,27
	145	2	91,80	98,86	105,92
	155	3	98,13	105,68	113,23
II	170	1	107,63	115,91	124,19
	180	2	113,96	122,72	131,49
	190	3	120,29	129,54	138,80
III	215	1	136,12	146,59	157,06
	225	2	142,45	153,41	164,36
	240	3	151,94	163,63	175,32
IV	255	1	161,44	173,86	186,28
	270	2	170,94	184,09	197,24
	285	3	180,43	194,31	208,19
V	305	1	193,10	207,95	222,80
	335	2	212,09	228,40	244,72
	365	3	231,08	248,86	266,63

## Agent de maîtrise d'atelier

### Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,87 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	33,61	44,81	56,02	67,22	78,42
	225	2					
	240	3	37,52	50,02	62,53	75,04	87,54
IV	255	1	39,86	53,15	66,44	79,73	93,01
	270	2					
	285	3	44,55	59,40	74,26	89,11	103,96
V	305	1	47,68	63,57	79,47	95,36	111,25
	335	2	52,37	69,83	87,28	104,74	122,20
	365	3	57,06	76,08	95,10	114,12	133,14

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	89,63	100,83	112,03	123,24	134,44
	225	2					
	240	3	100,05	112,56	125,06	137,57	150,07
IV	255	1	106,30	119,59	132,88	146,17	159,45
	270	2					
	285	3	118,81	133,66	148,51	163,36	178,21

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
V	305	1	127,15	143,04	158,93	174,83	190,72
	335	2	139,65	157,11	174,57	192,02	209,48
	365	3	152,16	171,18	190,20	209,22	228,24

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1			
	145	2			
	155	3			
II	170	1			
	180	2			
	190	3			
III	215	1	145,64	156,85	168,05
	225	2			
	240	3	162,58	175,09	187,59
IV	255	1	172,74	186,03	199,32
	270	2			
	285	3	193,06	207,91	222,77
V	305	1	206,61	222,51	238,40
	335	2	226,93	244,39	261,85
	365	3	247,26	266,28	285,30

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

**AVENANT DU 11 JUILLET 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019  
NOR : ASET1951191M  
IDCC : 1634**

Entre :

UIMM 22,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des accords nationaux de la métallurgie du 13 juillet 1983 et du 17 janvier 1991 relatifs à la fixation des rémunérations minimales hiérarchiques, la valeur du point mensuel minimum est fixée à : 4,65 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtient en multipliant cette valeur de point aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national de la métallurgie du 21 juillet 1975 sur la classification.

**Article 2**

Les ouvriers bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Article 3**

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

#### **Article 4**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des personnels mensuels de la métallurgie des Côtes-d'Armor servent pour le calcul de la prime d'ancienneté et des accessoires prévus par l'article 16 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, résultant de l'application à chaque intéressé de la rémunération minimale hiérarchique et du taux déterminé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

#### **Article 5**

Le barème reproduit ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 6**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord, portant sur la valeur du point mensuel minimum déterminant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 7**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Barème pour 151,67 heures par mois.

Date d'effet : 1<sup>er</sup> juillet 2019.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIF technicien	OUVRIER (maj. de 5 % incluse)		MAÎTRISE		MAÎTRISE d'atelier (maj. de 7 % incluse)
I	1	140	651,00	O1	683,55			
	2	145	674,25	O2	707,96			
	3	155	720,75	O3	756,79			
II	1	170	790,50	P1	830,03			
	2	180	837,00					
	3	190	883,50	P2	927,68			
III	1	215	999,75	P3	1 049,74	AM1	999,75	1 069,73
	2	225	1 046,25					
	3	240	1 116,00	TA1	1 171,80	AM2	1 116,00	1 194,12
IV	1	255	1 185,75	TA2	1 245,04	AM3	1 185,75	1 268,75
	2	270	1 255,50	TA3	1 318,28			
	3	285	1 325,25	TA4	1 391,51	AM4	1 325,25	1 418,02
V	1	305	1 418,25			AM5	1 418,25	1 517,53
	2	335	1 557,75			AM6	1 557,75	1 666,79
	3	365	1 697,25			AM7	1 697,25	1 816,06
		395	1 836,75					

Ce barème doit être adapté, le cas échéant, à l'horaire de travail effectivement pratiqué.

La présente grille correspond à une revalorisation de 0,5 % de la valeur du point RMH, résultant du précédent accord en date du 12 juin 2018.

**Convention collective**

**IDCC : 1634. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Côtes-d'Armor)  
(5 avril 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-11 bis)*  
(Étendue par arrêté du 11 mars 1992,  
*Journal officiel* du 24 mars 1992)

---

**AVENANT DU 11 JUILLET 2019**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951190M  
IDCC : 1634

---

Entre :

UIMM 22,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'accord du 5 avril 1991 portant création d'un barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) annexé à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor, le barème de TEGA applicable à partir de l'année 2019 pour la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire est fixé en annexe au présent avenant.

**Article 2**

Les modalités d'application de ces taux effectifs garantis annuels (TEGA) sont celles définies par l'article 12 de l'accord départemental susvisé du 5 avril 1991.

**Article 3**

Aucune rémunération ne pourra être inférieure au taux horaire du Smic en vigueur au moment de la conclusion et pendant l'application du présent accord.

Certains mensuels bénéficieront de majorations de leur taux effectif garanti annuel (TEGA) du fait de la conclusion d'un forfait en heures ou en jours sur l'année, en application des articles 13.3 et 14.3 de l'accord national de la métallurgie du 28 juillet 1998, modifié par l'accord national de la métallurgie du 3 mars 2006.

Les dispositions du présent accord concernant les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prendront effet le 1<sup>er</sup> juin 2018 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2018 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

En cas d'arrivée en cours d'année 2018 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> juillet 2019, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet 2019, les taux effectifs garantis annuels (TEGA) s'appliqueront au *pro rata temporis*.

#### **Article 4**

L'indemnité de panier fixée à l'article 23 de l'avenant mensuel du 5 avril 1991 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électroniques, connexes et similaires des Côtes-d'Armor est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2019 eu égard à la présente révision du barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### **Article 5**

Les dispositions du présent accord demeureront applicables tant qu'un nouvel accord territorial ne sera pas conclu sur le même objet des taux effectifs garantis annuels (TEGA).

#### **Article 6**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie des Côtes-d'Armor ne doivent pas être soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes ou à des montants différents d'indemnité de panier, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord portant sur le barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir de l'année 2019 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 7**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à en demander l'extension à toutes les entreprises des Côtes-d'Armor relevant du champ d'application professionnel des accords nationaux de la métallurgie.

L'union des industries et métiers de la métallurgie des Côtes-d'Armor (UIMM 22) se chargera de formuler cette demande auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ploufragan, le 11 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À partir de l'année 2019 pour 35 heures de travail hebdomadaires, base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA
I	1	140	18 374
	2	145	18 429
	3	155	18 596
II	1	170	18 728
	2	180	18 876
	3	190	19 293
III	1	215	19 813
	2	225	20 207
	3	240	20 771
IV	1	255	21 538
	2	270	22 737
	3	285	23 859
V	1	305	25 363
	2	335	27 618
	3	365	30 029
		395	32 452

La présente grille correspond à une revalorisation de l'ensemble des taux effectifs garantis annuels (TEGA) de 1,8 %, par rapport aux valeurs résultant du précédent accord en date du 12 juin 2018.

**Convention collective**  
**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Haut-Rhin)**  
**(22 décembre 1995)**  
*(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)*  
*(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,*  
*Journal officiel du 27 juillet 1996)*

---

**ACCORD DU 28 JUIN 2019**  
**RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019**  
NOR : ASET1951186M  
IDCC : 1912

---

Entre :  
UIMM Alsace,  
D'une part, et  
UNSA ;  
CFE-CGC métallurgie Alsace ;  
CFTC métallurgie Haut-Rhin ;  
UD FO Haut-Rhin,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

On peut constater que le contexte économique a évolué favorablement pour les entreprises (un déficit public qui a certes réduit, et qui passe légèrement en dessous de la barre des 3 % en 2017 et une inflation de 1,2 % en 2017). Cependant certaines entreprises sont encore en difficulté et la conjoncture annoncée pour 2019 doit nous inciter à la prudence.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont mené une négociation dans un climat de confiance et de sérénité, qui a permis d'aboutir à la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 29 mars 2019, une deuxième réunion a eu lieu le 13 mai 2019 et, enfin, une dernière réunion s'est tenue le 27 mai 2019.

En application de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des Industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du 13<sup>e</sup>

mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITION RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION

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

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1<sup>er</sup> des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

#### Article 2

##### *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

## TITRE II

### DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

#### Article 3

##### *Valeur du point*

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,57 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 – sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

## Article 4

### *Prime d'équipe*

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,1451 € de l'heure à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Article 5

### *Prime de panier*

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,46 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Article 6

### *Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)*

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties à compter de l'année 2019, est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	18 445
	2	145	18 470
	3	155	18 545
II	1	170	18 710
	2	180	18 765
	3	190	19 020
III	1	215	19 345
	2	225	19 480
	3	240	20 150
IV	1	255	21 835
	2	270	22 685
	3	285	23 795
V	1	305	26 300
	2	335	27 925
	3	365	30 150
	4	395	33 300

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié. Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

### TITRE III

#### ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie – [www.observatoire-metallurgie.fr](http://www.observatoire-metallurgie.fr) –.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

### TITRE IV

#### ENTRÉE EN APPLICATION

##### **Article 7**

##### *Date d'application*

Le présent accord entre en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

##### **Article 8**

##### *Extension*

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

##### **Article 9**

##### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Fait à Mulhouse, le 28 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Indre)**

**(4 avril 1977)**

(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,  
*Journal officiel* du 19 mai 1979)

---

**ACCORD DU 24 JUIN 2019**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019**

NOR : ASET1951170M

IDCC : 934

Entre :

UIMM Indre,

D'une part, et

CFDT ;

FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Indre, ainsi qu'à la prime de panier.

**Article 3**

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 5,70 €.

**Article 4**

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### **Article 5**

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

### **Article 6**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Châteauroux, le 24 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

# Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté

Application au 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,70 €.

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
				CATÉG.	RMH	MAJORATION 5 %	TOTAL RMH avec majoration	CATÉG.	RMH	RMH	MAJORATION 7 %	TOTAL RMH avec majoration
140	I	1	798,00	O1	798,00	39,90	837,90					
145		2	826,50	O2	826,50	41,33	867,83					
155		3	883,50	O3	883,50	44,18	927,68					
170	II	1	969,00	P1	969,00	48,45	1 017,45					
180		2	1 026,00	P2	1 083,00	54,15	1 137,15					
190		3	1 083,00									
215	III	1	1 225,50	P3	1 225,50	61,28	1 286,78	AM1	1 225,5	1 225,5	85,79	1 311,29
225		2	1 282,50	TA1	1 368,00	68,40	1 436,40	AM2	1 368,00	1 368,0	95,76	1 463,76
240		3	1 368,00									
255	IV	1	1 453,50	TA2	1 453,50	72,68	1 526,18	AM3	1 453,50	1 453,5	101,75	1 555,25
270		2	1 539,00	TA3	1 539,00	76,95	1 615,95	AM4	1 624,50	1 624,5	113,72	1 738,22
285		3	1 624,50	TA4	1 624,50	81,23	1 705,73					
305	V	1	1 738,50					AM5	1 738,50	1 738,5	121,70	1 860,20
335		2	1 909,50					AM6	1 909,50	1 909,5	133,67	2 043,17
365		3	2 080,50					AM7	2 080,50	2 080,5	145,64	2 226,14
395		4	2 251,50						2 251,50	2 251,5	157,61	2 409,11

# **Tableau des primes d'ancienneté applicables** **Application au 1<sup>er</sup> juillet 2019**

Valeur du point : 5,70 €.

Base : 151,67 heures.

*Administratif, technicien et agent de maîtrise autre que d'atelier*

COEF.	N/E	CAT.	RMIH	ANCIENNETÉ												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1		798,00	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70
145	I/2		826,50	24,80	33,06	41,33	49,59	57,86	66,12	74,39	82,65	90,92	99,18	107,45	115,71	123,98
155	I/3		883,50	26,51	35,34	44,18	53,01	61,85	70,68	79,52	88,35	97,19	106,02	114,86	123,69	132,53
170	II/1		969,00	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35
180	II/2		1 026,00	30,78	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90
190	II/3		1 083,00	32,49	43,32	54,15	64,98	75,81	86,64	97,47	108,30	119,13	129,96	140,79	151,62	162,45
215	III/1	AM1	1 225,50	36,77	49,02	61,28	73,53	85,79	98,04	110,30	122,55	134,81	147,06	159,32	171,57	183,83
225	III/2		1 282,50	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90	166,73	179,55	192,38
240	III/3	AM2	1 368,00	41,04	54,72	68,40	82,08	95,76	109,44	123,12	136,80	150,48	164,16	177,84	191,52	205,20
255	IV/1	AM3	1 453,50	43,61	58,14	72,68	87,21	101,75	116,28	130,82	145,35	159,89	174,42	188,96	203,49	218,03
270	IV/2		1 539,00	46,17	61,56	76,95	92,34	107,73	123,12	138,51	153,90	169,29	184,68	200,07	215,46	230,85
285	IV/3	AM4	1 624,50	48,74	64,98	81,23	97,47	113,72	129,96	146,21	162,45	178,70	194,94	211,19	227,43	243,68
305	V/1	AM5	1 738,50	52,16	69,54	86,93	104,31	121,70	139,08	156,47	173,85	191,24	208,62	226,01	243,39	260,78
335	V/2	AM6	1 909,50	57,29	76,38	95,48	114,57	133,67	152,76	171,86	190,95	210,05	229,14	248,24	267,33	286,43
365	V/3	AM7	2 080,50	62,42	83,22	104,03	124,83	145,64	166,44	187,25	208,05	228,86	249,66	270,47	291,27	312,08
395	V/4		2 251,50	67,55	90,06	112,58	135,09	157,61	180,12	202,64	225,15	247,67	270,18	292,70	315,21	337,73

*Agent de maîtrise d'atelier*

COEF.	N/E	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1															
145	I/2															
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM1	1 311,29	39,34	52,45	65,56	78,68	91,79	104,90	118,02	131,13	144,24	157,35	170,47	183,58	196,69
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 463,76	43,91	58,55	73,19	87,83	102,46	117,10	131,74	146,38	161,01	175,65	190,29	204,93	219,56
255	IV/1	AM3	1 555,25	46,66	62,21	77,76	93,31	108,87	124,42	139,97	155,52	171,08	186,63	202,18	217,73	233,29
270	IV/2															
285	IV/3	AM4	1 738,22	52,15	69,53	86,91	104,29	121,68	139,06	156,44	173,82	191,20	208,59	225,97	243,35	260,73
305	V/1	AM5	1 860,20	55,81	74,41	93,01	111,61	130,21	148,82	167,42	186,02	204,62	223,22	241,83	260,43	279,03
335	V/2	AM6	2 043,17	61,29	81,73	102,16	122,59	143,02	163,45	183,88	204,32	224,75	245,18	265,61	286,04	306,47
365	V/3	AM7	2 226,14	66,78	89,05	111,31	133,57	155,83	178,09	200,35	222,61	244,87	267,14	289,40	311,66	333,92
395	V/4		2 409,11	72,27	96,36	120,46	144,55	168,64	192,73	216,82	240,91	265,00	289,09	313,18	337,27	361,37

COEF.	N/E	CAT	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1		837,90	25,14	33,52	41,90	50,27	58,65	67,03	75,41	83,79	92,17	100,55	108,93	117,31	125,69
145	I/2		867,83	26,03	34,71	43,39	52,07	60,75	69,43	78,10	86,78	95,46	104,14	112,82	121,50	130,17
155	I/3		927,68	27,83	37,11	46,38	55,66	64,94	74,21	83,49	92,77	102,04	111,32	120,60	129,87	139,15
170	II/1		1 017,45	30,52	40,70	50,87	61,05	71,22	81,40	91,57	101,75	111,92	122,09	132,27	142,44	152,62
180	II/2															
190	II/3		1 137,15	34,11	45,49	56,86	68,23	79,60	90,97	102,34	113,72	125,09	136,46	147,83	159,20	170,57
215	III/1	AM1	1 286,78	38,60	51,47	64,34	77,21	90,07	102,94	115,81	128,68	141,55	154,41	167,28	180,15	193,02
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 436,40	43,09	57,46	71,82	86,18	100,55	114,91	129,28	143,64	158,00	172,37	186,73	201,10	215,46
255	IV/1	AM3	1 526,18	45,79	61,05	76,31	91,57	106,83	122,09	137,36	152,62	167,88	183,14	198,40	213,66	228,93
270	IV/2		1 615,95	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,75	193,91	210,07	226,23	242,39
285	IV/3	AM4	1 705,73	51,17	68,23	85,29	102,34	119,40	136,46	153,52	170,57	187,63	204,69	221,74	238,80	255,86
305	V/1	AM5														
335	V/2	AM6														
365	V/3	AM7														
395	V/4															

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 934. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre)**  
**(4 avril 1977)**  
(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,  
*Journal officiel* du 19 mai 1979)

**ACCORD DU 24 JUIN 2019**  
**RELATIF AU BARÈME DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS**  
**AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019**  
NOR : ASET1951172M  
IDCC : 934

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

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

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés conformément à l'accord du 21 février 1991 et à la convention territoriale comme suit.

**Article 2**

Le barème détermine le minimum garanti annuel en dessous duquel ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour un horaire mentionné de 151,67 heures.

**Article 3**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 le barème des taux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	O1	140	18 378
	O2	145	18 404
	O3	155	18 519

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
II	P1	170	18 577
		180	18 618
	P2	190	18 723
III	P3	215	18 851
		225	18 902
	TA1	240	18 978
IV	TA2	255	19 756
	TA3	270	20 726
	TA4	285	22 217
V		305	24 092
		335	26 294
		365	28 559
		395	30 895

#### **Article 4**

Les taux effectifs garantis annuels ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

#### **Article 5**

Cet accord taux effectifs garantis est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Fait à Châteauroux, le 24 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 965. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*  
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 10 février 1988)

---

**AVENANT DU 28 MAI 2019**

**RELATIF AUX SALAIRES (TEG ET RMH) POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951192M

IDCC : 965

Entre :

UIMM Alpes-Méditerranée,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Parallèlement à la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Elles rappellent la signature d'un accord national relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le 8 avril 2014.

Dans ce cadre, et au-delà des obligations légales sur le sujet qui viennent d'être renforcées, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre toute mesure innovante visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés, et plus généralement à tout mettre en œuvre pour parvenir à un objectif d'égalité femmes/hommes.

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

*Taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2019*

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer,

à compter de l'année 2019 des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

Les règles de vérification annuelle prévues par la convention collective s'appliquent de droit au présent avenant.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2019*

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,60 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## **Article 3**

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

## **Article 4**

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

Fait à Toulon, le 28 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis année 2019

Base : 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	18 515
	145	18 531
	155	18 544
Niveau 2	170	18 553
	180	18 569
	190	18 670
Niveau 3	215	18 719
	225	18 764
	240	19 178
Niveau 4	255	19 825
	270	20 994
	285	22 158
Niveau 5	305	23 426
	335	25 732
	365	28 035
	395	30 340

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2019

Valeur du point : 4,60 €.

(En euros.)

		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
Niveau 1	140	676,88	644,64	
	145	701,05	667,67	
	155	749,40	713,71	
Niveau 2	170	821,92	782,78	
	180		828,83	
	190	918,62	874,87	
Niveau 3	215	1 039,49	989,99	1 059,29
	225		1 036,04	
	240	1 160,36	1 105,10	1 182,46

		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
Niveau 4	255	1 232,88	1 174,17	1 256,37
	270	1 305,40	1 243,24	
	285	1 377,93	1 312,31	1 404,17
Niveau 5	305		1 404,40	1 502,71
	335		1 542,54	1 650,52
	365		1 680,68	1 798,33
	395		1 818,82	1 946,13

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

**AVENANT N° 3 DU 10 JUILLET 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2019**

NOR : ASET1951183M  
IDCC : 3229

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

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

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

**Article 2**

*Revalorisation de la grille des salaires minima de branche*

Les parties à l'avenant conviennent d'augmenter les rémunérations minimales annuelles comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
Employé	I A moins de 6 mois	18 619,55
	I B plus de 6 mois	19 236,59
	II	19 788,69
	III	20 687,19
Agent de maîtrise	IV	22 083,66
	V	24 898,25
	VI	29 228,37

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT
Cadre	VII	32 475,98
	VIII	41 136,23
	IX	49 796,49

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### **Article 4**

#### *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2019 l'examen de l'accord de branche du 12 octobre 2016 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (rubrique « Accords collectifs »).

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

---

ACCORD DU 15 MAI 2019

RELATIF À LA DÉFINITION DU SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE

NOR : ASET1951184M

IDCC : 1555

---

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article L. 2253-1 du code du travail offre la possibilité aux partenaires sociaux de définir, au niveau de la branche professionnelle, les salaires minima hiérarchiques.

Cet article stipule également que « dans les matières énumérées (au présent article), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

Le présent accord s'inscrit dans cette démarche en définissant les éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(es).

## **Article 2**

### *Éléments constitutifs du salaire minimum hiérarchique*

Le salaire minimum hiérarchique au sein de la branche est constitué :

- des rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et des rémunérations annuelles garanties (RAG), en fonction des différents niveaux de classification et définies par accords conventionnels de branche ;
- de la prime d'ancienneté, telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989 étendue le 20 avril 1990 et modifiée par avenant le 17 janvier 2018.

Les parties signataires précisent que cette définition ne remet pas en question le fait qu'il faut exclure la prime d'ancienneté pour établir la comparaison entre le salaire de chaque salarié(e) non-cadre qui bénéficie de cette prime et les RMMG.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## **Article 5**

### *Révisions et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;
- b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

- a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

ACCORD DU 21 MAI 2019  
RELATIF AU RELEVÉ DE CONCLUSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE RETRAITE

NOR : *ASET1951180M*  
IDCC : 3017

Entre :

UPF,

D'une part, et

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et docks,

D'autre part,

Considérant l'accord du 15 janvier 2009, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009, qui désigne ARIAL Assurance comme organisme assureur et prévoit l'adhésion obligatoire des établissements adhérents de l'UPF à celui-ci ;

Considérant l'article 6.1 de cet accord, qui prévoit le réexamen du choix de l'organisme assureur par les parties signataires dans un délai n'excédant pas 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord, 6 mois avant son échéance ;

Considérant le contrat de retraite collective à cotisations définies, conclu le 31 août 2009 en application de l'accord collectif du 15 janvier 2009 précité, prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009 ;

Considérant l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, conclu en application de la convention collective des personnels des ports autonomes maritimes et des CCI concessionnaires dans les ports maritimes de commerce et de pêche, prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009 ;

Considérant les dispositions de l'article 20 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite à prestations définies, qui prévoit également la désignation d'ARIAL Assurance comme organisme assureur et l'obligation de réexaminer le choix de cet organisme selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord relatif au régime de retraite à cotisations définies ;

Considérant le contrat de retraite à prestations définies conclu le 9 juillet 2009 en application de cet accord, prenant effet au 1<sup>er</sup> juillet 2009 ;

Considérant l'entrée en vigueur le 3 mai 2011 de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) et son programme de travail figurant en son annexe IV, qui prévoit la négociation d'un régime de retraite supplémentaire de branche ;

Considérant l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,

Étant rappelé ce qui suit :

Lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF du 14 mai 2014, placée sous la présidence de M. Jean-Pierre Chalus, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas remettre en cause le choix d'ARIAL Assurance comme organisme assureur des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies et à cotisations définies susvisés, maintenus dans l'attente de la négociation d'un régime de retraite supplémentaire applicable aux salariés de la branche « Ports et manutention ».

Les partenaires sociaux s'étaient alors engagés à réexaminer le choix de l'organisme assureur lors de la réunion de la commission paritaire retraite de l'UPF de mai 2015.

La commission paritaire retraite de l'UPF, réunie le 19 mai 2015, puis le 11 mai 2016, le 10 mai 2017, et le 24 mai 2018, s'est de nouveau prononcée en faveur de la reconduction d'ARIAL Assurance en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour 1 année supplémentaire, les négociations d'un nouveau régime de retraite supplémentaire applicable à la branche « Ports et manutention » (CCNU) n'ayant pas été engagées.

Il a été décidé ce qui suit :

En l'absence d'un nouveau régime de retraite supplémentaire de branche négocié à ce jour, la commission paritaire de l'UPF, réunie le 21 mai 2019, décide de la reconduction d'ARIAL en tant qu'organisme assureur des régimes susvisés pour une nouvelle période d'une année.

Le choix de l'organisme assureur sera réexaminé en 2020 par la commission paritaire retraite de l'UPF.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

**PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 MAI 2019**  
**RELATIF À LA REVALORISATION DES RENTES DES CONTRATS**  
**DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1951179M  
IDCC : 3017

Entre :

UPF,

D'une part, et

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports et docks,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Revalorisation des rentes des contrats de retraite supplémentaire*

Sur avis de la commission consultative de suivi retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, établis à partir des hypothèses d'âges moyens de départ à la retraite des participants au régime, non éligibles au dispositif de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, les partenaires sociaux ont retenu l'hypothèse d'un âge moyen de départ à la retraite porté à 61 ans et 7 mois pour déterminer le potentiel de revalorisation des rentes dans le cadre du contrat de retraite à prestations définies.

Les rentes de retraite supplémentaire sont revalorisées comme suit :

Contrat de retraite à prestations définies :

- rentes viagères différées : 0,79 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 ;
- rentes viagères immédiates : 0,79 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Contrat de retraite à cotisations définies (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 1,15 %) :

- rentes viagères différées : 1,46 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ;
- rentes viagères immédiates : 1,46 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

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

---

ACCORD DU 3 AVRIL 2019  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 67 *BIS* DE LA CONVENTION

NOR : ASET1951176M  
IDCC : 637

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie ;

FGT SNED CFTC ;

UNSA industrie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 67 *bis* de la convention collective des industries et commerces de la récupération est modifié comme suit.

Cette modification entre en vigueur pour le versement de la prime 2019 :

« La prime de vacances est calculée en fonction du nombre d'heures de travail effectif réalisées par le salarié, sur une période de 12 mois comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année écoulée.

Le taux de l'indemnité horaire est égal à :

valeur du salaire minima conventionnel, deuxième niveau premier échelon (IIA),  
au 31 mai de l'année en cours/1 820 heures. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif au versement d'une prime et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Formalités de dépôt et de publicité

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

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

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

Fait à Paris, le 3 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**(Établissements et services à but non lucratif)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 JUILLET 2019  
DE LA FNCLCC À L'ACCORD DU 28 AVRIL 2004

NOR : ASET1951177M

Paris, le 17 juillet 2019.

*Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer, 101, rue de Tolbiac, 75654 Paris  
Cedex 13, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-  
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8 du code du travail, nous vous informons, par la présente, de l'adhésion de la fédération nationale des centres de lutte contre le cancer à l'accord suivant :

Accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non-lucratif relatif à la mise à la retraite du 28 avril 2004 (agréé le 9 août 2004 et étendu le 13 décembre 2004).

Vous trouverez, ci-joint, un exemplaire signé de ce texte, la copie des courriers de notification aux organisations syndicales et fédérations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à non lucratif et les accusés de réception correspondants.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de mes salutations distinguées.

*Déléguée générale.*

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS**  
**DE L'ASSURANCE CHÔMAGE**

---

AVENANT DU 27 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> MARS 2019

NOR : ASET1951174M  
IDCC : 1420

---

Entre :

UNEDIC,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC emploi,

D'autre part,

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 27 février 2019 portant sur les salaires,  
il est convenu des dispositions suivantes :

**Au niveau des mesures collectives 2019**

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorées de 0,9 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 8,3541 €, est portée à 8,4293 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 318,7737 € est portée, à cette date, à 321,6427 €.

**Au niveau des mesures individuelles 2019**

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations d'article 18 de la convention collective nationale.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N – 1.

Cette masse salariale de référence s'entend comme l'ensemble des rémunérations brutes de l'année N – 1, hors événements exceptionnels liés aux sorties d'effectifs, à l'exclusion de celles des cadres dirigeants qui font l'objet d'un traitement particulier conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 1 % de sa masse salariale propre de référence de l'année N – 1.

Il est par ailleurs convenu que dans le cadre des augmentations individuelles et dans le respect du pouvoir de direction de chacun des établissements, une attention particulière sera portée aux

salariés relevant d'un coefficient conventionnel inférieur à 250 et n'ayant été bénéficiaires d'aucune mesure individuelle pérenne depuis au moins 4 années.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus. Ainsi, leur attribution relève de la compétence de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2019, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année  $N - 1$ .

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 27 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029

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

---

ACCORD DU 5 JUILLET 2019  
RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1951182M  
IDCC : 493

Entre :

UMC,

D'une part, et

CGT Champagne ;

FO Champagne ;

CFDT Champagne ;

SNCEA CFE-CGC GE,

D'autre part,

Soucieux de disposer en permanence, dans l'intérêt des salariés et des employeurs, d'une convention collective à jour des dernières dispositions réglementaires,

les partenaires sociaux du champagne décident ce qui suit :

Les articles des chapitres de la convention collective du champagne

A.3. – Droit syndical

A.4. – Institutions représentatives du personnel et CHSCT

et l'article

B.234. – Indemnité de licenciement

sont abrogés.

Ils sont remplacés par les articles des chapitres

A.3. – Droit syndical

A.4. – Comité social et économique

A.5. – Dispositions communes aux représentants syndicaux et représentants élus du personnel

et l'article

B.234. – Indemnité de licenciement

Ces nouveaux articles joints au présent accord font partie intégrante de celui-ci.

Pièces jointes :

- nouveaux chapitres A.3, A.4 et A.5
- nouvel article B.234.

Fait à Reims, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

PARTIE A  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES  
NOUVEAU PLAN DES CHAPITRES A.3, A.4, ET A.5

A.3. – Droit syndical

- A.31. – Section syndicale
  - A.311. – Création
  - A.312. – Cotisations
  - A.313. – Tracts
  - A.314. – Panneaux d’affichage
  - A.315. – Contenu des affiches, publications et tracts
  - A.316. – Local
  - A.317. – Réunions dans l’entreprise
  - A.318. – Réunions statutaires des organisations syndicales
  - A.319. – Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales
- A.32. – Délégués syndicaux
  - A.321. – Désignation
  - A.322. – Prerogatives
  - A.323. – Moyens
- A.33. – Représentant de la section syndicale
  - A.331. – Désignation
  - A.332. – Prerogatives
  - A.333. – Moyens
- A.34. – Sécurité pendant les grèves

A.4. – Comité social et économique

- A.41. – Mise en place
  - A.411. – Principe
  - A.412. – Modalités spécifiques en cas d’établissements multiples
- A.42. – Composition
- A.43. – Élection
- A.44. – Prerogatives
- A.45. – Moyens
  - A.451 – Crédit d’heures
  - A.452. – Utilisation du crédit d’heures
  - A.453. – Affichage
  - A.454. – Local
  - A.455 – Déplacements et circulation
- A.46. – Réunions
- A.47. – Budget œuvres sociales
- A.48. – Commission santé, sécurité et conditions de travail
  - A.481. – Principe
  - A.482. – Attributions
  - A.483. – Composition

A.5. – Dispositions communes aux représentants syndicaux  
et représentants élus du personnel

A.51. – Principe de non-discrimination

A.52. – Conciliation des fonctions syndicales ou électives et de l'activité professionnelle

A.53. – Valorisation des compétences

A.54. – Garantie d'évolution salariale

A.55. – Protection en cas de rupture du contrat

**Article A.3**

*Droit syndical*

Les dispositions figurant aux articles A.31 à A.34 ont pour objet de rappeler les principales règles du code du travail, sous réserve de clauses particulières ci-dessous ou accord ou usage d'entreprise plus favorables.

**Article A.31**

*Section syndicale*

A.311. – Création

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Elle a exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits, tant collectif qu'individuel des personnes visées par leurs statuts.

A.312. – Cotisations

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

A.313. – Tracts

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

A.314. – Panneaux d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique.

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

A.315. – Contenu des affiches, publications et tracts

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

A.316. – Local

1° Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés

Les sections syndicales pourront utiliser le local du comité social et économique selon des modalités à convenir entre eux.

2° Dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés (article L. 2142-8 du code du travail)

L'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

3° Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus (article L. 2142-8)

L'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

#### A.317. – Réunions dans l'entreprise

1° Hors du temps de travail (article L. 2142-10 et L. 2142-11)

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel au comité social et économique qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

2° Pendant le temps de travail

Dans la limite de 1 heure par trimestre, éventuellement répartie en deux fois, les délégués syndicaux pourront demander à l'employeur une réunion d'information des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail.

À l'exception des représentants du personnel au comité social et économique qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation, le temps passé à ces réunions est décompté comme une absence non rémunérée, sauf accord ou usage d'entreprise plus favorable.

Les délégués syndicaux conviennent avec l'employeur de la date, de l'heure et du lieu de réunion ; si les syndicats souhaitent tenir des réunions séparées, l'employeur met à leur disposition plusieurs locaux. Les sujets abordés doivent rester d'ordre syndical et les salariés sont libres d'y assister ou de rester à leur poste de travail.

La responsabilité entière de l'organisation sera laissée aux délégués syndicaux, notamment en matière de sécurité (incendie, bris de matériels, dégâts divers), de discipline, de respect de l'opinion des participants.

Sauf autorisation préalable et expresse de l'employeur, aucune personne étrangère à l'entreprise ne pourra, ni participer, ni assister à ces réunions ; toutefois l'autorisation sera accordée pour toute demande concernant un responsable syndical du champagne.

L'employeur peut assister à ces réunions, mais ne doit pas intervenir pendant l'heure réservée aux syndicats, sauf accord de ceux-ci ; il peut par contre réaliser une information du personnel lors d'une réunion organisée avant ou après celle des syndicats.

#### A.318. – Réunions statutaires des organisations syndicales

Les salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales bénéficieront d'une autorisation d'absence non rémunérée de leur employeur, s'ils en font la demande au moins 1 semaine à l'avance accompagnée d'un justificatif écrit du syndicat. Les parties s'emploieront à ce que les autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

#### A.319. – Mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales

Avec son accord exprès, un salarié peut être mis à la disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Ces mises à disposition feront l'objet d'une information par l'employeur :

- lors de la négociation annuelle ;
- et si l'employeur n'y est pas soumis, aux salariés qui en font la demande.

## Article A.32

### *Délégués syndicaux*

#### A.321. – Désignation

1° Dans les établissements ou entreprises qui emploient moins de 50 salariés (article L. 2143-6)

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un représentant du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

2° Dans les établissements ou entreprises qui emploient 50 salariés ou plus (article L. 2143-3 et R. 2143-3)

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale désigne, dans les limites légales, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur. Il est choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

3° Dans les entreprises de 500 salariés et plus (article L. 2143-4)

Tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est choisi comme indiqué au paragraphe précédent.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis 1 an au moins et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques (article L. 2143-1).

L'employeur peut contester la désignation d'un délégué syndical dans le délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de désignation (article L. 2143-8).

#### A.322. – Prérogatives

Les délégués syndicaux exercent l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail, notamment celles figurant :

- aux articles L. 2242-1 et suivants, concernant la négociation obligatoire en entreprise ;
- aux articles L. 3312-5, L. 3322-6 et L. 3332-4 concernant la négociation d'accords d'épargne salariale ;
- à l'article L. 2281-5 concernant le droit à l'expression des salariés ;
- à l'article L. 2315-10, concernant la possibilité d'assister les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, sur leur demande.

Dans ses interventions auprès de l'employeur, notamment lorsqu'il assiste les membres de la délégation du personnel du comité social et économique à leur demande, le délégué syndical peut, uniquement dans les occasions exceptionnelles et sur demande formulée, sauf cas d'urgence, au moins 48 heures à l'avance, se faire lui-même assister par un représentant de son organisation syndicale extérieur à l'entreprise.

#### A.323. – Moyens

1° Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

1. Douze heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
2. Dix-huit heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
3. Vingt-quatre heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans les établissements ou entreprises de moins de 50 salariés, le mandat de délégué syndical n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le représentant du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

#### 2° Utilisation (article L. 2143-17)

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

#### 3° Déplacements et circulation (article L. 2143-20 du code du travail)

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### A.324. – Le délégué syndical central

1° Dans les entreprises de moins de 2000 salariés comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus (article L. 2143-5 alinéa 4)

Chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

2° Dans les entreprises de 2 000 salariés et plus comportant au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus (article L. 2143-5 alinéa 1 et L. 2143-15)

Chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement, qui dispose d'un crédit de 24 heures par mois.

## Article A.33

### *Représentant de la section syndicale*

#### A.331. – Désignation

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement de 50 salariés ou plus, peut, s'il n'est pas représentatif, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### A.332. – Prérogatives

Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

#### A.333. – Moyens

Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps fixé à 4 heures par mois est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

## **Article A.34**

### *Sécurité pendant les grèves*

En cas de cessation du travail, les organisations syndicales s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations, ainsi que des matières premières et marchandises périssables.

Les services de sécurité indispensables seront définis sur le plan de chaque établissement par accord collectif.

## **Article A.4**

### *Comité social et économique*

## **Article A.41**

### *Mise en place*

Les dispositions conventionnelles relatives au comité social et économique (A.4) peuvent être modifiées, aménagées ou complétées par accord d'entreprise selon les modalités prévues par le code du travail.

#### A.411. – Principe

Un comité social et économique (CSE) est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés (article L. 2311-2 du code du travail). Ses attributions diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise (article L. 2312-1 du code du travail) :

- au moins 11 et moins de 50 salariés ;
- au moins 50 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si le seuil est atteint pendant 12 mois consécutifs.

#### A.412. – Modalités spécifiques en cas d'établissements multiples

##### *a) Détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts*

Le nombre et le périmètre des établissements distincts peuvent être définis par accord d'entreprise, à défaut, par un accord entre l'employeur et le CSE ou, à défaut par décision unilatérale de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (article L. 2313-4 du code du travail).

L'accord d'entreprise qui fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts peut décider de la mise en place de représentants de proximité.

##### *b) Comités sociaux et économiques d'établissement et comité social et économique central*

Les entreprises d'au moins 50 salariés, comportant au moins deux établissements distincts, doivent mettre en place un comité social et économique d'établissement au sein de chacun d'eux, ainsi qu'un comité social et économique central au niveau de l'entreprise (article L. 2313-1 du code du travail).

Le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement (article L. 2316-20 du code du travail).

Le comité social et économique central d'entreprise exerce les attributions qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement (article L. 2316-1 du code du travail).

Un comité social et économique commun à plusieurs entreprises est mis en place lorsque celles-ci constituent une unité économique et sociale (UES) regroupant au moins 11 salariés (article L. 2313-8 du code du travail).

#### **Article A.42**

##### *Composition*

Le comité social et économique comprend (article L. 2314-1 du code du travail) :

- l’employeur ;
- une délégation élue du personnel comportant un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l’absence du titulaire.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres (article L. 2314-1 du code du travail).

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant qui assiste aux séances avec voix consultative :

- dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce représentant est de droit le délégué syndical (article L. 2143-22 du code du travail) ;
- dans les entreprises d’au moins 300 salariés, chaque organisation peut désigner son représentant (article L. 2314-2 du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l’employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents (article L. 2315-21 du code du travail).

Dans les entreprises d’au moins 50 salariés, le comité est présidé par l’employeur ou son représentant qui peut se faire assister par trois collaborateurs ayant voix consultative (article L. 2315-23 du code du travail).

#### **Article A.43**

##### *Élection (article L. 2314-4 et suivants du code du travail)*

Les élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique se préparent et se déroulent selon les modalités et conditions prévues par le code du travail.

#### **Article A.44**

##### *Prérogatives*

a) Attributions du CSE dans les entreprises d’au moins 11 et moins de 50 salariés (article L. 2312-5 du code du travail)

Les membres de la délégation du personnel au CSE exercent l’ensemble des prérogatives prévues par le code du travail.

En particulier, les membres de la délégation du personnel ont pour mission :

1. De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés, relatives aux salaires, à l’application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que de la convention nationale des vins et spiritueux et de la présente convention.
2. De contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l’amélioration des conditions de travail dans l’entreprise et réaliser des enquêtes en matière d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
3. D’alerter l’employeur en cas d’atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l’entreprise, en cas de danger grave et imminent, ainsi qu’en cas de risque pour la santé publique et l’environnement.

4. De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

*b) Attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés*

Le CSE exerce l'ensemble des prérogatives prévues par le code du travail pour le CSE des entreprises de moins de 50 salariés (article L. 2312-5 du code du travail), ainsi que celles prévues pour les entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail).

En particulier, le CSE :

1. A pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

2. Exerce un droit d'alerte en cas d'utilisation non conforme du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, en matière économique et en matière sociale.

3. Assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement.

## **Article A.45**

### *Moyens*

#### **A.451. – Crédit d'heures**

*a) Membres de la délégation du personnel*

Chaque membre titulaire de la délégation du personnel du CSE dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Le nombre d'heures de délégation est fixé dans les limites d'une durée définie à l'article R. 2314-1 du code du travail, en fonction des effectifs de l'entreprise et du nombre de membres de la délégation.

Ce nombre d'heures ne peut être inférieur à :

- Dix heures par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés (article L. 2315-7 du code du travail) ;
- Seize heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés (article L. 2315-7 du code du travail).

Ce nombre d'heures peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles (article R. 2314-1 du code du travail), ainsi que par accord d'entreprise.

*b) Représentants syndicaux au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés*

Chaque représentant syndical au CSE dans les entreprises d'au moins 501 salariés dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions au sein du CSE (article L. 2315-7 du code du travail). Ce temps ne peut être inférieur à 16 heures par mois et ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, excéder 20 heures par mois (article L. 2315-7 et R. 2315-4 du code du travail).

#### **A.452. – Utilisation du crédit d'heures**

*a) Dispositions communes*

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire (article L. 2315-10 du code du travail).

Les membres élus de la délégation du personnel et les représentants syndicaux ont la possibilité de cumuler (annualisation) leur crédit d'heures sur l'année (article L. 2315-8 du code du travail). Cette règle ne peut pas les conduire à bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit

d'heures mensuel d'un titulaire (article R. 2315-5 du code du travail). Ils sont tenus d'informer leur employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures annualisées.

*b) Dispositions spécifiques aux membres élus*

(i) Les membres élus de la délégation du personnel ont la possibilité de répartir (mutualisation) leur crédit d'heures entre titulaires ou entre titulaires et suppléants (article L. 2315-9 du code du travail). En tout état de cause, ces règles ne peuvent pas les conduire à bénéficier, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures mensuel d'un titulaire.

Les titulaires sont tenus d'informer leur employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue de l'utilisation des heures mutualisées. Cette information se fait nécessairement par un document écrit précisant l'identité des membres concernés ainsi que le nombre d'heures réparties entre chacun d'eux (article R. 2315-6 du code du travail).

(ii) Le temps passé à certaines activités du comité ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation dont disposent les membres titulaires de la délégation du personnel. Il s'agit du temps passé :

- aux réunions du comité (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- aux réunions des commissions du comité, dans la limite d'une durée globale annuelle fixée par accord d'entreprise, ou, à défaut, de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et de 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salariés (article L. 2315-11 et article R. 2315-7 du code du travail) ;
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (article R. 2315-7 du code du travail) ;
- aux enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 du code du travail (article L. 2315-11 du code du travail) ;
- à la formation en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-16 du code du travail).

*c) Dispositions spécifiques aux représentants syndicaux*

Le temps passé par les représentants syndicaux aux réunions du CSE avec l'employeur n'est pas déduit des heures de délégation dans les entreprises d'au moins 501 salariés (article L. 2315-12 du code du travail).

#### A.453. – Affichage

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements réservés à cet usage, ainsi qu'à l'entrée des locaux du personnel (article L. 2315-15 du code du travail).

#### A.454. – Local

Dans toutes les entreprises, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment, de se réunir (article L. 2315-20 du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le local doit comprendre le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions du CSE (article L. 2315-25 du code du travail). Celui-ci peut organiser dans ce local des réunions d'information internes au personnel. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants (article L. 2315-26 du code du travail). Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent se réunir sur leur temps de délégation (article L. 2315-26 du code du travail).

#### A.455. – Déplacements et circulation (article L. 2315-14 du code du travail)

Les membres élus de la délégation du personnel et les représentants syndicaux peuvent, pour l'exercice de leurs fonctions :

- durant leurs heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ;
- tant durant leurs heures de délégation qu'en dehors des heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

### **Article A.46**

#### *Réunions*

##### *a) Temps passé*

Le temps passé par les membres de la délégation du personnel et les représentants syndicaux aux réunions du comité est payé comme temps de travail effectif (article L. 2315-11 et L. 2315-12 du code du travail).

Il en va de même pour le temps passé par les membres de la délégation du personnel aux réunions des commissions, dans la limite d'une durée globale fixée par accord d'entreprise ou, à défaut, de 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salariés, et de 60 heures pour les entreprises de plus de 1 000 salariés (article L. 2315-11 et article R. 2315-7 du code du travail). Cette limite ne s'applique pas au temps passé aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (article R. 2315-7 du code du travail).

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (article L. 2315-21 du code du travail).

Sur la demande émanant d'un ou plusieurs représentants, ils sont également reçus :

- collectivement, en cas d'urgence ;
- individuellement, soit par catégorie, par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Sauf circonstances exceptionnelles, les membres de la délégation remettent à l'employeur, 2 jours ouvrables avant la réunion, une note écrite exposant l'objet des demandes présentées. L'employeur répond par écrit au plus tard dans les 6 jours ouvrables suivant la réunion. Demandes et réponses sont retranscrites sur un registre spécial (article L. 2315-22 du code du travail).

##### *c) Dispositions spécifiques aux entreprises d'au moins 50 salariés*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le nombre de réunions annuelles du CSE est fixé par accord collectif sans pouvoir être inférieur à 6. À défaut d'un tel accord, le CSE se réunit sur convocation de l'employeur ou de son représentant :

- au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (article L. 2315-28 du code du travail) ;
- au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés (article L. 2315-28 du code du travail).

Au moins quatre réunions annuelles portent en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-27 du code du travail). En outre, le CSE se réunit pour évoquer ces sujets à la suite de tout accident ou événement grave, à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Sont invités à participer à ces réunions, avec voix consultative, le médecin du travail, le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail, l'agent de contrôle de l'inspection du

travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale (article L. 2314-3 du code du travail). Ces personnes doivent être informées annuellement du calendrier des réunions et celles-ci doivent leur être confirmées par écrit par l'employeur au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

## **Article A.47**

### *Budget œuvres sociales*

#### 1. Contribution de base

La contribution de l'employeur pour le financement des œuvres sociales se détermine conformément au code du travail ou par accord d'entreprise. Toutefois, son montant annuel ne peut pas être inférieur à 1,5 % du montant de la masse salariale brute de l'année considérée.

#### 2. Contribution supplémentaire pour les vacances des enfants

La contribution de base est complétée par une dotation supplémentaire destinée à favoriser le départ en vacances des enfants mineurs de salariés. Cette dotation annuelle est égale à 4,42 fois la valeur du point du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> juillet par salarié éligible.

Son produit est réparti entre les salariés ayant des enfants (jusqu'à l'année de leur majorité inclusivement) et ayant travaillé plus de 6 mois continus au cours de l'année de référence pour l'ouverture des droits à congés payés.

Toutefois, les employeurs qui accordent directement eux-mêmes un avantage social de même nature ou en ont confié la gestion au CSE ne sont pas assujettis à cette contribution supplémentaire.

#### 3. Entreprise d'au moins 50 salariés sans comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de CSE, l'employeur consacre aux œuvres sociales ou culturelles en faveur des salariés une somme annuelle égale à la contribution de base et à la contribution supplémentaire pour les vacances des enfants.

## **Article A.48**

### *Commission santé, sécurité et conditions de travail*

#### A.481. – Principe

La création d'une commission santé, sécurité et conditions de travail au sein du CSE des entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés (article L. 2315-36 du code du travail) est obligatoire.

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, l'inspecteur du travail peut imposer la création de cette commission s'il l'estime nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (article L. 2315-37 du code du travail).

Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, la mise en place d'une ou plusieurs commissions santé, sécurité et conditions de travail peut être décidée par accord d'entreprise ou par accord entre l'employeur et le CSE (article L. 2315-43 du code du travail).

#### A.482. – Attributions (article L. 2315-38 du code du travail)

Le CSE délègue à cette commission tout ou partie de ses attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

#### A.483. – Composition (article L. 2315-39 du code du travail)

- la commission est présidée par l’employeur ou son représentant ;
- elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel, dont au moins un de la catégorie des cadres. Ceux-ci sont désignés par le CSE parmi ses membres.

L’employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l’entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires présents.

Sont également informées des réunions de la commission et invitées à y participer, avec voix consultative, des personnalités qualifiées (article L. 2314-3 du code du travail). Il s’agit :

- du médecin du travail ;
- du responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l’agent chargé de la sécurité et des conditions de travail ;
- de l’agent de contrôle de l’inspection du travail ;
- des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

### **Article A.5**

#### *Dispositions communes aux représentants syndicaux et représentants élus du personnel*

Les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les titulaires d’un mandat syndical, ci-après les représentants élus et syndicaux, bénéficient de dispositions légales concernant le déroulement de leur carrière.

### **Article A.51**

#### *Principe de non-discrimination*

L’appartenance à un syndicat ou l’exercice par un salarié d’une activité syndicale ne peuvent être pris en compte par l’employeur pour arrêter les décisions le concernant, en particulier en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d’avancement, de rémunération et d’octroi d’avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail (article L. 2141-5 du code du travail).

### **Article A.52**

#### *Conciliation des fonctions syndicales ou électives et de l’activité professionnelle*

Un accord d’entreprise détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives des salariés concernés, selon les dispositions prévues par le code du travail (article L. 2141-5 du code du travail).

Tout représentant élu ou syndical peut, au début de son mandat, solliciter auprès de son employeur un entretien individuel portant sur les modalités d’exercice de son mandat au sein de l’entreprise au regard de l’emploi qu’il occupe (article L. 2141-5 du code du travail).

### **Article A.53**

#### *Valorisation des compétences*

Dans les conditions prévues par le code du travail, il est procédé au recensement des compétences acquises au cours du mandat et à l’examen des modalités de valorisation de l’expérience lors de l’entretien professionnel réalisé au terme du mandat d’un représentant élu ou syndical (article L. 2141-5 du code du travail).

## Article A.54

### *Garantie d'évolution salariale*

Les représentants élus et syndicaux peuvent bénéficier, dans les conditions prévues par le code du travail, d'une garantie d'évolution de leur rémunération (article L. 2141-5-1 du code du travail).

## Article A.55

### *Protection en cas de rupture du contrat*

La protection spécifique et la procédure particulière de rupture du contrat qui en découle, prévues par le code du travail en faveur des salariés protégés, s'appliquent aux représentants élus et syndicaux, ainsi qu'aux représentants de proximité (article L. 2411-1 du code du travail).

## Article B.2

### *Suspension, pouvoir disciplinaire et rupture du contrat de travail*

## Article B.234

### *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement est versée dans les cas prévus par la loi. Elle est calculée selon les modalités définies par la présente convention. Toutefois, c'est l'indemnité légale qui est due si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle ou en cas de mise à la retraite par l'employeur.

### *Dispositions communes à toutes les catégories*

La base de calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement (ou la moyenne mensuelle de l'ensemble des mois précédant le licenciement si l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois) ou 1/3 des 3 derniers mois précédant le licenciement. Dans ce dernier cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Lorsque en cours de carrière, la durée de travail a varié (temps partiel, temps complet, etc.), le salaire servant d'assiette de calcul est proratisé. Exemple : un salarié quittant l'entreprise avec 30 ans d'ancienneté, a droit à x mois de salaire. S'il a réalisé 28 ans de temps de travail complet et 2 ans à mi-temps, l'assiette sera calculée pour 28/30<sup>e</sup> sur la base de 1 mois de salaire complet et pour 2/30<sup>e</sup> seulement sur la base de 1 mois de salaire à mi-temps.

Les différents modes de calcul tiennent compte notamment des contraintes inhérentes à chaque catégorie de salariés, de la dégressivité et du plafonnement des allocations-chômage en fonction du salaire d'activité.

Pour les ouvriers et employés (coefficients 100 à 199 de la convention collective) et les agents de maîtrise dit agents d'encadrement (coefficients 200 à 325 de la convention collective)

Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives.

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (EN MOIS DE SALAIRE)
Moins de 8 mois	Néant
De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois par année depuis l'embauche
À partir de la 11 <sup>e</sup> année	1/3 de mois par année pendant cette période

Pour les cadres (coefficients 300 et plus de la convention collective)

Par année ou fraction d'année et par tranches cumulatives.

PÉRIODE D'ANCIENNETÉ EN QUALITÉ DE CADRE	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (EN MOIS DE SALAIRE)
Inférieur ou égale à 5 ans	2/10
Supérieur à 5 ans	–
Pour la période de 0 à 5 ans	3/10
Période de 5 à 10 ans	4/10
Période de 10 à 20 ans	6/10
Période de plus de 20 ans	7/10
Cadre dont le licenciement est notifié moins de 10 ans avant l'âge légal de départ à la retraite	Majoration de 30 %
Période en qualité d'OE ou d'AM	Rajouter l'indemnité prévue pour la catégorie

Dans tous les cas, l'indemnité globale des cadres ne pourra pas dépasser 16 mois, majorations pour âge et autre périodes comprises.

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190390-001019

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---