



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-12

4 avril 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-12 du 4 avril 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	58

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-12 du 4 avril 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 3 du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	3
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 3 du 3 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	5
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 3 du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	7
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : avenant n° 3 du 3 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne).....	9
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant n° 11 du 3 décembre 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne)	11
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 13 novembre 2019 relatif aux salaires minima (PACA).....	13
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 13 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements (PACA)	16
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 13 novembre 2019 relatif aux salaires minima (PACA).....	18
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 13 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements (PACA)	21
Bâtiment (PACA [ETAM]) : accord du 13 novembre 2019 relatif aux salaires minima (PACA).....	23
Immobilier : avenant n° 81 du 11 décembre 2019 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle.....	25
Immobilier : avenant n° 82 du 2 décembre 2019 relatif au salaire minimum VRP exclusif immobilier (non cadre).....	28
Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 14 janvier 2020 relatif aux salaires (RMH et TEGA) et à l'indemnité de panier au 1 ^{er} janvier 2020 (Maine-et-Loire).....	31

Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Alsace)	37
Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Alsace)	39
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Champagne-Ardenne)	42
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Champagne-Ardenne)	44
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Lorraine)	47
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Lorraine)	49
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Alsace)	52
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Champagne-Ardenne)	54
Travaux publics (Lorraine [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 29 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Lorraine)	56

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant n° 3 du 3 décembre 2019

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050242M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales des ouvriers du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minima (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 565 €
– position 2	170	1 575 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 635 €
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 780 €
– position 2	230	1 920 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 040 €
– position 2	270	2 235 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Avenant n° 3 du 3 décembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements
au 1^{er} janvier 2020 (Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050243M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFIC-UNSA ;

URCB CFDT IDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés, et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) à 10,30 € à compter du 1^{er} janvier 2020

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Avenant n° 3 du 3 décembre 2019

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020
(Île-de-France hors Seine-et-Marne))

NOR : ASET2050240M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT IDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales des ouvriers du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés) et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région conformément à l'article I-4 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1992 (entreprises plus de dix salariés).

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème de salaires minima des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Catégories professionnelles	Coefficient	Salaire mensuel minima (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 565 €
– position 2	170	1 575 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 635 €
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 780 €
– position 2	230	1 920 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 040 €
– position 2	270	2 235 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Avenant n° 3 du 3 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2020
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050241M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT IDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ce champ .

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des indemnités de petits déplacements applicables dans la région conformément à l'article I-3 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 pour les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de dix salariés).

Article 1^{er}

Les parties signataires du présent avenant ont fixé le montant de l'indemnité de repas applicable aux ouvriers du bâtiment de la région île-de-france (hors seine-et-marne) à 10,30 € à compter du 1^{er} janvier 2020

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Avenant n° 11 du 3 décembre 2019

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2020
(Île-de-France hors Seine-et-Marne)

NOR : ASET2050239M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FSCOP BTP IDF ;

CAPEB IDF ;

FFB Paris ;

FFB IDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT IDF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application d'une part, de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment et d'autre part de l'article 3.2.2 de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 1^{er}

Pour la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne), les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont fixé, à compter du 1^{er} janvier 2020, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par

semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) comme suit :

Niveau A	1 565 €
Niveau B	1 640 €
Niveau C	1 750 €
Niveau D	1 950 €
Niveau E	2 125 €
Niveau F	2 525 €
Niveau G	2 780 €
Niveau H	2 995 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail (DGT) bureau des relations du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 13 novembre 2019

relatif aux salaires minima (PACA)

NOR : ASET2050256M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT PACA ;

UR UNSA PACA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de

représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, applicable dans les conditions fixées à l'article 5.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 236,80 € ;
- la valeur du point (VP) à : 7,98 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 549,00 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 549,00 €
– position 2	70	1 593,40 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 713,10 €
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 912,60 €
– position 2	230	2 072,20 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 231,80 €
– position 2	270	2 391,40 €

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 13 novembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements (PACA)

NOR : ASET2050258M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT PACA ;

UR UNSA PACA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de

représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du Bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans les conditions fixées ci-après :

I. – Indemnité de repas : 10,50 €.

II. – Indemnité de frais de transport :

- zone 1 (0 à 10 km) 3,14 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) 5,52 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) 7,42 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) 9,69 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) 12,72 €.

III. – Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) 6,85 €.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15 et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures).

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 13 novembre 2019

relatif aux salaires minima (PACA)

NOR : ASET2050257M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT PACA ;

BATIMAT-TP PACA CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de

représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1567), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, applicable dans les conditions fixées à l'article 5.

Article 2

Pour la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 236,80 € ;
- la valeur du point (VP) à : 7,98 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 549,00 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 549,00 €
– position 2	170	1 593,40 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 713,10 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 912,60 €
– position 2	230	2 072,20 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 231,80 €
– position 2	270	2 391,40 €

Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597 | **OUVRIERS**

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 13 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements (PACA)

NOR : ASET2050259M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT PACA ;

BATIMAT-TP PACA CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de

représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans les conditions fixées ci-après :

I. – Indemnité de repas : 10,50 €.

II. – Indemnité de frais de transport :

- zone 1 (0 à 10 km) 3,14 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) 5,52 €
- zone 3 (20 à 30 km) 7,42 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) 9,69 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) 12,72 €.

III. – Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) 3,23 €
- zone 3 (20 à 30 km) 4,35 €
- zone 4 (30 à 40 km) 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) 6,85 €.

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 13 novembre 2019
relatif aux salaires minima (PACA)

NOR : ASET2050260M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

URCB CFDT PACA ;

CFE-CGC BTP PACA ;

BATIMAT-TP PACA CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1^{er}

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année :

Niveau A	1 572,25 €
Niveau B	1 683,19 €

Niveau C	1 786,38
Niveau D	1 991,66 €
Niveau E	2 110,37 €
Niveau F	2 461,00 €
Niveau G	2 696,23 €
Niveau H	2 973,60 €

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Marseille, le 13 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 81 du 11 décembre 2019
relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle

NOR : ASET2050244M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNRT ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place à titre expérimental, une contribution conventionnelle en complément du versement du régime légal géré actuellement par France compétences.

Cette évolution majeure est la conséquence de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, laquelle modifie notamment la répartition des contributions et les modalités de collecte.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte de besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises.

En effet, les partenaires sociaux représentatifs ont souhaité réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises, des compétences et des qualifications des salariés, et ce en prévoyant les moyens financiers complémentaires, nécessaires à ces objectifs.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, article 1^{er} « Objet et champs application ».

Article 2 | Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier, elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP de l'immobilier ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc.) ;
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;
- toutes actions pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche.

Compte tenu de l'importante réforme des dispositifs de la formation professionnelle introduite par la loi visée en préambule du présent accord, les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle en cours d'exercice.

Article 3 | Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique, qui mutualise les versements des entreprises de la branche quel que soit leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue de l'immobilier et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds ainsi qu'un report sur l'année N + 1 en cas de non utilisation de la totalité des fonds N.

Article 4 | Contribution conventionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'organisme collecteur habilité, et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 à 1 000 salariés	Entreprises de 1 000 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale*	0,125 %	0,075 %	0,050 %	0,015 %	0,015 %
* Il est précisé que pour 2020, les entreprises seront appelées le 28 février 2020 à verser la contribution conventionnelle dans le même temps que la contribution légale calculées sur la masse salariale annuelle brute (MSAB) 2019 conformément à la législation en vigueur.					

Concernant les années suivantes et compte tenu du fait que la collecte de la contribution formation devrait être transférée aux URSSAF, la contribution conventionnelle sera appelée conformément à la nouvelle législation.

Article 5 | Durée et condition d'application

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux sur les enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, au-delà de cette période les partenaires sociaux se réuniront de nouveau pour évaluer le dispositif mis en place, en tirer les conséquences.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter 1^{er} janvier 2020. Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'immobilier sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 8 | Disposition spécifique

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCNI sans distinction de leur effectif.

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)**

Avenant n° 82 du 2 décembre 2019
relatif au salaire minimum VRP exclusif immobilier (non cadre)

NOR : ASET2050245M

IDCC : 1527

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs VRP exclusifs non cadre.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des négociateurs immobiliers VRP des entreprises relevant de la CCNI et exerçant une activité réglementée par la loi n° 70-9 du 2 janvier 1970 (dite loi Hoguet, visant les activités des agents immobiliers, mandataires en vente de fonds de commerce, administrateurs de biens, syndics de copropriétés), pour lesquels les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975, également appelé « convention collective des VRP », ne sont pas applicables.

En effet, d'une part la décision du conseil d'État du 17 janvier 1986 reconnaît la non-application de l'ANI du 3 octobre 1975 au motif que la convention collective des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerce prévoyait, à cette date, des dispositions propres aux VRP de ce secteur. D'autre part, la convention collective des syndics de copropriétés et administrateurs de biens a fusionné avec celle des agents immobiliers et mandataires en vente de fonds de commerces le 9 septembre 1988 pour devenir la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Cette fusion, conformément à la volonté des partenaires sociaux, a permis de faire bénéficier les négociateurs immobiliers VRP en poste dans les cabinets de syndicats et d'administrateurs de biens de l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux VRP prévues dans la convention collective des agences immobilières et mandataires en vente de fonds de commerce. Ultérieurement les partenaires sociaux ont confirmé leur attachement à négocier et adopter des dispositions spécifiques au sein de la convention collective nationale de l'immobilier pour tous les VRP rémunérés principalement à la commission comme en témoignent notamment les avenants n° 31, 40 et 45. Précisions étant faite que les négociateurs immobiliers VRP des cabinets d'administration de biens et syndicats de copropriétés exercent, au sein de ces entreprises, les mêmes activités que les négociateurs immobiliers VRP des agences immobilières (entrée de mandat, mise en location et vente).

Les partenaires sociaux entendent :

- privilégier ce statut de négociateur salarié ;
- réitérer leur volonté d'appliquer exclusivement à l'ensemble des négociateurs immobiliers, VRP et – non VRP, les dispositions de la convention collective de l'immobilier, à l'exclusion de toutes autres dispositions conventionnelles ;
- encourager le recrutement de personnes spécialement formées aux professions immobilières en particulier les jeunes titulaires d'un diplôme spécialisé ;
- inciter à l'embauche dans le secteur des services marchands immobiliers qui reste l'un des plus importants de l'économie nationale.

Article 1^{er} | Revalorisation du minimum conventionnel

Le salaire minimum brut mensuel conventionnel des négociateurs immobiliers VRP non cadres est fixé à 1 450 € par mois complet.

La rémunération du négociateur est composée essentiellement ou exclusivement de commissions.

Elle relève du libre accord du négociateur immobilier et de son employeur sous réserve du statut du négociateur immobilier ; le salaire minimum brut mensuel pouvant constituer en tout ou partie une avance sur commissions.

Article 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés comme aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif au salaire minimum brut mensuel conventionnel des salariés VRP exclusifs non cadre de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de l'immobilier sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir :

- tous les ans pour négocier sur les salaires en tenant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ;
- tous les 3 ans, sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 3 | Entrée en vigueur. Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet pour les organisations signataires à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 2 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1902 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Maine-et-Loire)**

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

Avenant du 14 janvier 2020

relatif aux salaires (RMH et TEGA) et à l'indemnité de panier
au 1^{er} janvier 2020 (Maine-et-Loire)

NOR : ASET2050246M

IDCC : 1902

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO métaux 49 ;

UD CFDT métaux 49,

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales Hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,32 € (cinq euros et trente-deux centimes) à partir du 1^{er} janvier 2020 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe II au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe I au présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2020. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 | Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des Dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective a été revalorisé à 5,90 € (cinq euros et quatre-vingt-dix centimes) à partir du 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

Les parties signataires ont convenu qu'il n'y aurait pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 7

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Réunion de la commission paritaire territoriale sociale, le 7 janvier 2020. Propositions TEGA pour signature le 14 janvier 2020

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir du 1^{er} janvier 2020, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	18 500 €
	2	145	18 516 €
	3	155	18 538 €
II	1	170	18 735 €
	2	180	18 773 €
	3	190	18 848 €
III	1	215	19 177 €
	2	225	19 519 €
	3	240	20 450 €
IV	1	255	21 405 €
	2	270	22 650 €
	3	285	23 909 €
V	1	305	25 451 €
	2	335	27 953 €
	3	365	30 428 €
	3	395	32 783 €

Annexe II

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2020 (calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de trente cinq heures par semaine)

Majoration ouvriers : 5%.

Majoration AM d'ateliers : 7%.

Valeur du point (en euros) : 5,32.

(En euros.

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	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 %
Administratifs et Techniciens – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)																
I	1	140	744,80	22,34	29,79	37,24	44,69	52,14	59,58	67,03	74,48	81,93	89,38	96,82	104,27	111,72
	2	145	771,40	23,14	30,86	38,57	46,28	54,00	61,71	69,43	77,14	84,85	92,57	100,28	108,00	115,71
	3	155	824,60	24,74	32,98	41,23	49,48	57,72	65,97	74,21	82,46	90,71	98,95	107,20	115,44	123,69
II	1	170	904,40	27,13	36,18	45,22	54,26	63,31	72,35	81,40	90,44	99,48	108,53	117,57	126,62	135,66
	2	180	957,60	28,73	38,30	47,88	57,46	67,03	76,61	86,18	95,76	105,34	114,91	124,49	134,06	143,64
	3	190	1 010,80	30,32	40,43	50,54	60,65	70,76	80,86	90,97	101,08	111,19	121,30	131,40	141,51	151,62
III	1	215	1 143,80	34,31	45,75	57,19	68,63	80,07	91,50	102,94	114,38	125,82	137,26	148,69	160,13	171,57
	2	225	1 197,00	35,91	47,88	59,85	71,82	83,79	95,76	107,73	119,70	131,67	143,64	155,61	167,58	179,55
	3	240	1 276,80	38,30	51,07	63,84	76,61	89,38	102,14	114,91	127,68	140,45	153,22	165,98	178,75	191,52

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	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 %
IV	1	255	1 356,60	40,70	54,26	67,83	81,40	94,96	108,53	122,09	135,66	149,23	162,79	176,36	189,92	203,49
	2	270	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
	3	285	1 516,20	45,49	60,65	75,81	90,97	106,13	121,30	136,46	151,62	166,78	181,94	197,11	212,27	227,43
V	1	305	1 622,60	48,68	64,90	81,13	97,36	113,58	129,81	146,03	162,26	178,49	194,71	210,94	227,16	243,39
	2	335	1 782,20	53,47	71,29	89,11	106,93	124,75	142,58	160,40	178,22	196,04	213,86	231,69	249,51	267,33
	3	365	1 941,80	58,25	77,67	97,09	116,51	135,93	155,34	174,76	194,18	213,60	233,02	252,43	271,85	291,27
	3	395	2 101,40	63,04	84,06	105,07	126,08	147,10	168,11	189,13	210,14	231,15	252,17	273,18	294,20	315,21
Ouvriers																
I	1	140	782,04	23,46	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,67	109,49	117,31
	2	145	809,97	24,30	32,40	40,50	48,60	56,70	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20	105,30	113,40	121,50
	3	155	865,83	25,97	34,63	43,29	51,95	60,61	69,27	77,92	86,58	95,24	103,90	112,56	121,22	129,87
II	1	170	949,62	28,49	37,98	47,48	56,98	66,47	75,97	85,47	94,96	104,46	113,95	123,45	132,95	142,44
	3	190	1 061,34	31,84	42,45	53,07	63,68	74,29	84,91	95,52	106,13	116,75	127,36	137,97	148,59	159,20
III	1	215	1 200,99	36,03	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,10	132,11	144,12	156,13	168,14	180,15
	3	240	1 340,64	40,22	53,63	67,03	80,44	93,84	107,25	120,66	134,06	147,47	160,88	174,28	187,69	201,10
IV	1	255	1 424,43	42,73	56,98	71,22	85,47	99,71	113,95	128,20	142,44	156,69	170,93	185,18	199,42	213,66
	2	270	1 508,22	45,25	60,33	75,41	90,49	105,58	120,66	135,74	150,82	165,90	180,99	196,07	211,15	226,23
	3	285	1 592,01	47,76	63,68	79,60	95,52	111,44	127,36	143,28	159,20	175,12	191,04	206,96	222,88	238,80
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	1 223,87	36,72	48,95	61,19	73,43	85,67	97,91	110,15	122,39	134,63	146,86	159,10	171,34	183,58
	3	240	1 366,18	40,99	54,65	68,31	81,97	95,63	109,29	122,96	136,62	150,28	163,94	177,60	191,27	204,93

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	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 %
IV	1	255	1 451,56	43,55	58,06	72,58	87,09	101,61	116,12	130,64	145,16	159,67	174,19	188,70	203,22	217,73
	3	285	1 622,33	48,67	64,89	81,12	97,34	113,56	129,79	146,01	162,23	178,46	194,68	210,90	227,13	243,35
V	1	305	1 736,18	52,09	69,45	86,81	104,17	121,53	138,89	156,26	173,62	190,98	208,34	225,70	243,07	260,43
	2	335	1 906,95	57,21	76,28	95,35	114,42	133,49	152,56	171,63	190,70	209,76	228,83	247,90	266,97	286,04
	3	365	2 077,73	62,33	83,11	103,89	124,66	145,44	166,22	187,00	207,77	228,55	249,33	270,10	290,88	311,66
	3	395	2 248,50	67,46	89,94	112,43	134,91	157,40	179,88	202,37	224,85	247,34	269,82	292,31	314,79	337,28

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702 | TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
 (Alsace)

NOR : ASET2050247M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Alsace ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 050 €
	2	110	20 275 €
II	1	125	20 825 €
	2	140	23 150 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €
IV		180	29 100 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Alsace)

NOR : ASET2050248M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Alsace ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
A	19 925 €
B	20 575 €
C	22 215 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
D	24 800 €
E	26 575 €
F	29 500 €
G	33 725 €
H	35 000 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020
F	33 925 €
G	38 784 €
H	40 250 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2050250M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Champagne-Ardenne ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne Ardenne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 050 €
	2	110	20 275 €
II	1	125	20 825 €
	2	140	23 150 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €
IV		180	29 100 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2050251M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Champagne-Ardenne ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFE-CGC Grand Est
CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne-Ardenne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
A	19 925 €
B	20 575 €
C	22 550 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
D	24 950 €
E	27 410 €
F	30 550 €
G	34 055 €
H	35 935 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020
F	35 133 €
G	39 164 €
H	41 326 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Lorraine)

NOR : ASET2050253M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Lorraine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 050 €
	2	110	20 275 €
II	1	125	20 825 €
	2	140	23 150 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €
IV		180	29 100 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Lorraine)

NOR : ASET2050254M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Lorraine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
A	19 925 €
B	20 575 €
C	22 550 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020 (base 35 heures)
D	24 950 €
E	27 410 €
F	30 550 €
G	34 055 €
H	35 935 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2020
F	35 133 €
G	39 164 €
H	41 326 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 PARIS Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Alsace)

NOR : ASET2050249M

IDCC : 1702, 2604

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Alsace ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,48	2,61	11.50
Zone 2	(10/20 km)	3,24	3,62	
Zone 3	(20/30 km)	4,41	4,85	
Zone 4	(30/40 km)	6,02	6,55	
Zone 5	(40/50 km)	7,30	7,88	
Zone 6	(> 50 km)	8,74	9,38	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2050252M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FTP Champagne-Ardenne ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Champagne-Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,18	2,80	11,50
Zone 2	(10/20 km)	4,09	6,33	
Zone 3	(20/30 km)	5,39	8,91	
Zone 4	(30/40 km)	6,62	11,72	
Zone 5	(40/50 km)	9,57	14,25	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 29 novembre 2019
relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Lorraine)

NOR : ASET2050255M

IDCC : 1702, 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s)' :

FTP Lorraine ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,42	2,20	11,50
Zone 2	(10/20 km)	2,85	4,60	
Zone 3	(20/30 km)	4,20	7,35	
Zone 4	(30/40 km)	5,65	11,00	
Zone 5	(40/50 km)	7,15	12,85	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 29 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-12 du 4 avril 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Conchyliculture : avenant n° 26 du 15 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 24 du contrat intermittent.....	59
Conchyliculture : avenant n° 32 du 15 janvier 2019	62
Conchyliculture : avenant n° 33 du 15 janvier 2019	64
Conchyliculture : avenant n° 34 du 15 janvier 2019	66
Conchyliculture : avenant n° 36 du 9 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 1 ^{er} de la convention collective.....	68
Coopération maritime : accord collectif interbranche du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles.....	70
Coopération maritime : accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la fusion des négociations interbranches.....	73

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,

Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 26 du 15 janvier 2019
relatif à la modification de l'article 24 du contrat intermittent

NOR : AGRS2097056M

IDCC : 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Article 24 modifié « Contrat de travail intermittent »

Les employeurs relevant du champ d'application du présent accord peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ce contrat est ouvert à tous les emplois ouvriers et cadres listés à l'article 55 de la présente convention dans la catégorie ouvriers échelons 1 à 4 et dans la catégorie cadres échelons 5 et 6, détaillés ci-après :

(Voir tableau page suivante.)

Catégorie	Type d'activité	Échelon
Ouvriers	Ouvrier : travaux conchyliques (en mer et à terre) sans difficulté particulière.	1
	Ouvrier qualifié : travaux nécessitant une bonne connaissance professionnelle et une bonne polyvalence sur différents postes de l'exploitation.	2
	Ouvrier hautement qualifié : ouvrier répondant aux critères de l'échelon 2 et encadrant des ouvriers d'exécution pour des durées limitées et pendant les seules périodes de pointe comme les fêtes de fin d'année.	3
	Chef d'équipe : exerce régulièrement un commandement, sous les directives générales de l'employeur ou d'un cadre, sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa tâche. Autonome dans la réalisation de celle-ci. Participe à l'exécution des travaux.	4
Cadres	Cadre dont la fonction permanente est de diriger les travaux de chefs d'équipes selon les directives journalières établies périodiquement par l'employeur ou un cadre de l'échelon 6. Cadre administratif, technique ou commercial.	5
	Cadre dont la fonction permanente est d'administrer l'exploitation conchylicole selon les directives générales préalablement établies et laissant une large part à l'initiative personnelle. Il peut embaucher le personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités et représente l'employeur auquel il rend compte de sa gestion. Il doit avoir les connaissances nécessaires pour remplacer celui-ci pendant les absences de longue durée.	6

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent article.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée qui doit être conclu par écrit.

Le contrat détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an. Le nombre d'heures complémentaires ou supplémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat.

Le contrat précise également toutes les mentions obligatoires prévues à l'article L. 3123-34 du code du travail.

Le contrat de travail fixe notamment les périodes pendant lesquelles le salarié est susceptible d'être appelé pour prendre son travail avec un délai de prévenance de 8 jours francs.

Pour chaque période de travail le salarié est alors informé des dates de début et fin de la période de travail et de la répartition des heures de travail. Le calendrier de travail, dès lors qu'il est basé sur le calendrier des marées comme d'usage dans la profession, devra préciser la plage horaire encadrant la marée.

Le salarié pourra refuser les dates et les horaires qui lui sont proposés si le délai de prévenance précité n'est pas respecté ou s'il lui est proposé de travailler en dehors de périodes d'appel mentionnées sur son contrat.

Les dates de départ en congé sont fixées conformément aux dispositions du code du travail.

La rémunération horaire du salarié embauché par contrat de travail intermittent est majorée de 13 %, dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 3 | Date d'effet

Cet accord s'impose avec effet rétroactif à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera rétroactivement aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Avenant n° 32 du 15 janvier 2019

NOR : AGRS2097057M

IDCC : 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture – oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 2 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Avenant n° 33 du 15 janvier 2019

NOR : AGRS2097058M

IDCC : 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Modification de l'article 39**

En règle générale, il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque entreprise, les horaires de travail, de façon telle que les salariés bénéficient, en plus du repos hebdomadaire, d'une journée de liberté se situant le samedi ou le lundi.

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre.

2° Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine.

3° Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois.

En outre, le repos hebdomadaire peut être donné par roulement lorsque le travail est organisé de façon continue conformément à l'article 77 de la convention collective pour des raisons techniques ou économiques.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée ; les intéressés bénéficieront, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 %.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 3 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchyicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7019 | CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Avenant n° 34 du 15 janvier 2019

NOR : AGRS2097059M

IDCC : 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} février 2019 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,11 €
2	10,33 €
3	10,61 €
4	10,90 €
5	12,04 €
6	15,82 €

Article 2 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2019.

Fait à Paris, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7019 | CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Avenant n° 36 du 9 octobre 2019

relatif à la modification de l'article 1^{er} de la convention collective

NOR : AGRS2097060M

IDCC : 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour tenir compte de l'évolution de l'activité des entreprises conchyloles par la voix de la diversification qui, bien que s'inscrivant dans le prolongement de l'acte de production en cultures marines, couvre des secteurs qui amènent à recruter du personnel relevant du régime général de sécurité sociale, le dernier paragraphe de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la conchyliculture est modifié comme suit :

« La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyloles quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'URSSAF. »

Article 1^{er} | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail.

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

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 3 | Date d'effet

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

Fait à Paris, le 9 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord collectif interbranche du 14 juin 2019
relatif à la fusion des branches professionnelles

NOR : AGRS2097054M

IDCC : 7019, 2494

Entre l'/(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNEC ;

FNSCCM,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion des branches ») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de la conchyliculture – IDCC 7019 – d'une part, et de la coopération maritime – IDCC 2494 – d'autre part. Le rapprochement de ces deux branches professionnelles est rendu possible par le rattachement de la convention collective de coopération maritime, de ses accords, avenants et annexes applicables – IDCC 2494 – (ci-après « la convention rattachée ») à la convention de la conchyliculture (dite convention de rattachement), en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables.

Le texte issu du rattachement de la convention rattachée à la convention de la conchyliculture constituera la convention collective de la branche de la conchyliculture (ci-après « la convention fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

- une première période durant laquelle les salariés relevant du champ d'application de la convention de la coopération maritime continueront d'être régis par les seules stipulations de la convention de la coopération maritime, à l'exclusion des stipulations de la convention de rattachement, sauf accord contraire.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention de la conchyliculture continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention de la conchyliculture, à l'exclusion des stipulations de la convention rattachée, sauf accord contraire.

Cette première période est fixée à cinq années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier les stipulations de la convention rattachée en vue de leur intégration dans le corps de la convention de la conchyliculture ;

- une seconde période durant laquelle la convention fusionnée devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application des conventions fusionnées.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord de fusion des branches*

La convention rattachée est intégrée en annexe de la convention de la conchyliculture sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention de la conchyliculture et de la convention rattachée sont réunis dans une seule et même branche.

Article 2 | *Dénomination de la convention collective*

La convention collective résultant de ce rattachement sera dénommée : convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime.

Article 3 | *Conditions de la fusion des branches*

Article 3.1 | *Champ d'application de la convention fusionnée*

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la convention rattachée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1^{er}.

Les dispositions de la convention rattachée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la conchyliculture tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

Néanmoins, des accords prévoyant des dispositions communes pourront s'appliquer durant ce premier délai de 5 ans.

À l'issue de cette première période, la convention nouvellement dénommée convention nationale des cultures marines et de la coopération maritime s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant des deux conventions collectives fusionnées : conchyliculture et coopération maritime.

Article 3.2 | Harmonisation de la convention rattachée

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention rattachée sera intégrée à la convention de la conchyliculture.

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la convention de la conchyliculture pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention rattachée.

Article 3.3 | Cas particulier des métiers propres à la coopération maritime

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la convention de la conchyliculture et de la convention rattachée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle de la convention de la conchyliculture, il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de 5 ans, les métiers spécifiques à la coopération maritime continueront de se voir appliquer la convention rattachée, telles que définies au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant des négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

Article 4 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

Article 5 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et des services centraux du ministère chargé des gens de la mer et du ministère du travail.

Article 6 | Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès de la commission nationale de négociation collective maritime.

Fait à Paris, le 14 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

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

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord de méthode du 8 novembre 2019
relatif à la fusion des négociations interbranches

NOR : AGRS2097055M

IDCC : 7019, 2494

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNEC ;

FNSCCM,

d'autre part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FNSM CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord (ci-après « l'accord de méthode ») a pour objectif de définir le cadre du processus de négociation des stipulations communes nécessaires au rattachement de la branche professionnelle de la coopération maritime – IDCC 2494 à la branche professionnelle de la conchyliculture – IDCC 7019 (ci-après « convention collective fusionnée »).

L'accord de méthode fait suite à la signature le 14 juin 2019 d'un accord collectif interbranche de fusion dont les dispositions restent applicables ; notamment celles relatives aux conventions collectives applicables durant la période de négociation.

Durant la période de négociation chaque branche professionnelle s'engage à inviter à son assemblée générale annuelle l'organisation patronale de l'autre branche afin que son activité soit portée à la connaissance de l'autre branche en toute transparence.

Article 1^{er} | Méthode d'élaboration de la convention collective fusionnée

Face à l'ampleur du travail à accomplir pour aboutir à une harmonisation des dispositions applicables aux branches professionnelles de la conchyliculture et de la coopération maritime, une méthodologie de travail articulée entre :

- une commission paritaire commune dédiée à la négociation de la convention collective fusionnée ;
- et un groupe de travail technique.

Un calendrier prévisionnel est également établi ci-dessous.

Article 2 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune (CPPNI)

2.1. Composition

En lieu et place des CPPNI existantes, il est créé une instance mixte paritaire réunissant les CPPNI des deux branches professionnelles. Elle est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 modifiée par la loi n° 2010-1245 du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants désigné par chacune des deux organisations patronales signataires, de façon à ce que le nombre de représentants soit identique à celui du collège « salariés ».

2.2. Fonctionnement

La CPPNI peut se réunir soit de façon plénière soit en formation spécifique conchylicole ou coopération maritime. Ces formations spécifiques correspondent dans leurs compositions aux anciennes CPPNI des deux branches professionnelles.

Ces formations spécifiques permettront de se consacrer aux spécificités propres à chaque secteur professionnel.

Les décisions et accords pris en formations spécifiques sont soumis par courrier recommandé à la validation de la formation plénière. L'absence de réponse dans un délai de 15 jours maximum vaut acceptation.

Les sujets communs aux deux branches professionnelles sont traités en formation plénière.

2.3. Attributions

La CPPNI commune est chargée de négocier et d'adopter la convention collective fusionnée.

À ce titre elle coordonne le travail d'un groupe technique chargé de l'écriture d'un projet de texte. Ce texte sera utilisé comme socle de négociation lors des réunions de la CPPNI.

La CPPNI établit le calendrier prévisionnel.

Par ailleurs, la CPPNI exerce en formation plénière les missions légales lui incombant et en formation spécifique les missions légales spécifiques à chaque branche professionnelle telle que l'interprétation des conventions et accords d'entreprises.

Le secrétariat de l'activité conchylicole est situé : 2, rue du Parc-au-Duc, CS 17844, 29678 Morlaix Cedex. Contact email : contact@snec-france.fr.

Le secrétariat de l'activité coopération maritime est situé : 24, rue du Rocher, 75008 Paris. Contact email : info@cooperationmaritime.fr.

2.4. Dispositions relatives aux réunions

La CPPNI se réunit au moins deux fois par an, et autant que de besoin, dont une fois en formation plénière.

Le secrétariat adresse les convocations et les documents de travail par email 15 jours minimum avant la date de la réunion aux membres de la CPPNI.

La CPPNI peut décider d'inviter tout expert à titre gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNI par le secrétariat et qui sera approuvé lors d'une prochaine réunion.

La présidence est assurée par l'une des organisations patronales, l'autre assure le secrétariat de la CPPNI commune.

Article 3 | *Groupe de travail technique*

Il est créé un groupe de travail technique composé des présidents accompagnés de leurs conseils ainsi que des secrétaires généraux des organisations patronales des branches professionnelles.

Il se réunit autant que de besoin à l'initiative des secrétariats généraux. Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les membres du groupe de travail technique peuvent inviter aux réunions tous les experts qu'ils estiment nécessaires à l'avancement des travaux. Des réunions téléphoniques et conférences vidéo pourront être envisagées.

Le groupe de travail technique est chargé de :

- comparer les conventions collectives actuelles ;
- lister les dispositions à harmoniser dans le cadre d'un socle commun et les dispositions propres à chaque secteur professionnel qui ne peuvent être harmonisées ;
- proposer des dispositions communes.

Ses travaux sont ensuite restitués à la CPPNI.

Article 4 | *Calendrier prévisionnel de négociation de la convention collective fusionnée*

Afin de favoriser la réflexion, les parties s'accordent sur une période de discussion de deux ans à compter de la signature du présent accord pour coordonner et orienter les travaux du groupe de travail technique tels que définis ci-dessus.

Article 5 | *Effet et durée de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et est conclu pour la durée nécessaire à l'élaboration d'une convention collective fusionnée. Pendant le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion sont remplacées par les stipulations communes. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention de rattachement s'appliquent.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront dans les meilleurs délais.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de la mer, du ministre en charge du travail et du ministère de l'agriculture.

Article 8 | Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des ministères compétents.

Article 9 | Domiciliation de la CPPNI

L'adresse email de la CPPNI des cultures marines et de la coopération maritime est : contact@conch-coopmar.fr.

Les courriers doivent être adressés à l'attention du président à l'adresse suivante : CPPNI C/O coopération maritime, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fait à Morlaix, le 8 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200120-000420

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X
