



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

# 2020-19

23 mai 2020

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-19 du 23 mai 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-19.

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-19 du 23 mai 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Assurances (sociétés) :</b> avenant du 17 mars 2020 relatif au départ à la retraite entre 60 et 65 ans.....	3
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie – Horlogerie :</b> avenant du 18 décembre 2019 relatif aux champs d'application de la convention.....	5
<b>Cabinets (dentaires) :</b> accord du 16 janvier 2020 relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	9
<b>Création et événement (entreprises techniques) :</b> avenant du 5 février 2020 à l'avenant n° 16 du 8 mars 2019 relatif à l'insertion d'un article 2 « Champs d'application » .....	11
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> avenant n° 64 du 27 février 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 <sup>er</sup> avril 2020.....	12
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels :</b> avenant n° 65 du 27 février 2020 relatif au dialogue social.....	15
<b>Gardiens, concierges et employés d'immeubles :</b> avenant n° 100 du 10 février 2020 relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif .....	22
<b>Habillement et articles textiles (commerce au détail) :</b> avenant du 10 février 2020 relatif à la modification de l'article 1 <sup>er</sup> du chapitre I <sup>er</sup> « Dispositions générales » de la convention collective.....	25
<b>Importation-exportation (entreprises) :</b> accord paritaire du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	27
<b>Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, maintenance, motoculture de plaisance) :</b> accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19.....	30
<b>Métallurgie (ingénieurs et cadres) :</b> accord du 5 février 2020 relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020.....	34
<b>Métallurgie (Cher) :</b> avenant du 11 février 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> février 2020 .....	40
<b>Métallurgie (Cher) :</b> avenant du 11 février 2020 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2020.....	47

<b>Métallurgie (Cher) :</b> avenant du 11 février 2020 relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille .....	50
<b>Métallurgie (Corrèze) :</b> avenant n° 76 du 16 janvier 2020 relatif aux RAG, RMH, prime de panier et prime de vacances au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	53
<b>Métallurgie (Finistère) :</b> avenant n° 57 du 13 février 2020 aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2019.....	57
<b>Métallurgie (Savoie) :</b> accord du 3 mars 2020 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles et des rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2020.....	60
<b>Pharmaceutique (industrie) :</b> accord du 16 janvier 2020 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion.....	65
<b>Pharmaceutique (industrie) :</b> accord du 16 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	67
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) :</b> avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « Techniciens et agents de maîtrise ».....	70
<b>Publicité (entreprises) :</b> accord du 20 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement .....	76
<b>Sidérurgie :</b> avenant du 10 mars 2020 relatif à l'actualisation des barèmes annuels garantis pour l'année 2020.....	91
<b>Vins, jus de fruits, sirops, spiritueux :</b> accord du 18 mars 2020 relatif aux salaires de référence des chais de Cognac au 1 <sup>er</sup> juin 2020 .....	93

---

Brochure n° 3265 | Convention collective nationaleIDCC : 1672 | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

**Avenant du 17 mars 2020**  
relatif au départ à la retraite entre 60 et 65 ans

NOR : ASET2050366M

---

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

**FFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**Assurances CFE-CGC ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA banque assurances,**

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 9 avril 2019),

il est convenu de ce qui suit :

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

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> mai 2020 et s'achevant le 30 avril 2021.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> mai 2020 au 30 avril 2021 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2021 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2021.

### **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2020.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avantant.

*Fait à Paris, le 17 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)**

**Avenant du 18 décembre 2019**  
relatif aux champs d'application de la convention

NOR : ASET2050397M

IDCC : 567, 1044

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

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFTD ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Il a été décidé de conclure le présent avenant portant révision de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970 afin de clarifier son champ d'application.

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective ainsi que celui résultant de l'accord du 12 juin 1996 et de son avenant du 27 septembre 2017 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à

domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autre que les articles 3 à 6 des dispositions générales.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous-classes de cette nomenclature, identifiées par quatre chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée « NAF » attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

Les codes NAF indiqués ci-dessous entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, en dehors des activités couvertes par une autre branche.

#### ■ 22.29B – fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes autoadhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes...

#### ■ 25.50A – forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

#### ■ 25.50B – découpage, emboutissage

Cette catégorie comprend l'activité des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

#### ■ 25.61Z – traitement et revêtement des métaux

Cette catégorie comprend l'activité des doreurs-argenteurs travaillant pour la bijouterie et l'orfèvrerie.

#### ■ 25.93Z – fabrication de quincaillerie

Cela comprend la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, gourmettes, bourses en mailles métalliques ou tissus à mailles métalliques, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits destinés à la bijouterie et à la parure.

#### ■ 25.99B – fabrication d'articles métalliques divers

Ce groupe comprend la fabrication de fermoirs pour sacs par les entreprises fabriquant essentiellement des articles destinés à la bijouterie et l'orfèvrerie, ainsi que la fabrication d'étuis à cigarettes, boîtes à fard, boîtes à poudre (poudriers).



### ■ 32.11Z – frappe de monnaie

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

### ■ 32.12Z – bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;
- la fabrication d'articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d'autres matériaux ;
- la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d'étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d'articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d'art et lapidairerie.

### ■ 32.13Z – bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d'accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques...), ils se distinguent de la joaillerie par l'utilisation de matériaux moins précieux, bien qu'ils puissent y être intégrés.

### ■ 32.99Z – autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de briquets (sauf pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie) ;
- la fabrication des ouvrages en écaille, nacre, ivoire, os, corne, corail, bois d'animaux... en matières végétales, en cire, gélatine etc.

### ■ 15.12Z – fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie

Cela comprend la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

### ■ 16.29Z – fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d'objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires, peignes de l'Ariège.

### ■ 46.48Z – autres commerces de gros de biens de consommation

Il s'agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles de bijouterie, joaillerie orfèvrerie ainsi que du commerce de gros d'horlogerie, pièces détachées, accessoires et outillage d'horlogerie.

### ■ 47.77Z – commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie

Cela comprend le commerce de détail d'articles de bijouterie en magasin spécialisé.

« Conformément à la clause prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la *BJO* du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats représentatifs de la branche et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie. »

#### ■ 64.20Z – activités des sociétés de holding

Dans cette sous-classe, sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

#### ■ 70.10Z – activités des sièges sociaux

Dans cette sous-classe, sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini par le présent accord.

#### ■ 95.25Z – réparation de montres, horloges et bijoux

Cela comprend la réparation d'articles de bijouterie à l'exception de la réparation de montres et d'horloges de bijouterie ne dépendant pas d'un magasin de vente.

La présente convention collective est également applicable :

- aux organisations patronales ou associations d'employeurs dont l'objet peut les conduire à participer à la négociation de la convention collective ;
- aux organismes de formation initiale ou continue, rattachés aux organisations professionnelles d'employeurs relevant de la présente convention collective.

## Article 2

Cet avenant entre en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris le 18 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

**Accord du 16 janvier 2020**

relatif à l'harmonisation de la grille salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050403M

IDCC : 1619

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

**FSDL ;**

**UD ;**

**CDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNISPAD ;**

**FSPSS FO ;**

**UNSA santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en fonction de l'augmentation du Smic de 1,2 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La commission paritaire prend acte de l'augmentation du Smic, en conséquence, la grille est mise en conformité et est annexée au présent accord dont l'extension sera demandée par les chirurgiens-dentistes de France signataire de l'accord.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

(En euros.)

<b>I. Personnel d'entretien</b>		10,15
<b>II. Personnel administratif</b>		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		10,15
2.2. Secrétaire (ST) <sup>(1)</sup>		11,39
<b>III. Personnel technique</b>		
3.1. Aide dentaire		10,38
3.2. Assistant dentaire		11,52
3.2.1. Mention complémentaire <sup>(2)</sup>		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,70
3.3.2. Niveau 2*	*	13,51
3.3.3. Niveau 3**	**	16,71
3.3.4. Niveau 4		18,19
<b>IV. Personnel en formation</b>		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistant dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans.	100 % Smic	10,15
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans*.	85 % de 13,5*	11,48
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans ;	90 % Smic	9,13
– plus de 26 ans**.	85 % de 16,71**	14,20
<p>(1) (ST) : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la CCN.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 8 % du taux horaire du poste d'assistant dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat (proratisée pour les temps partiels) : 175 €.</p>		

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

**Avenant du 5 février 2020**

à l'avenant n° 16 du 8 mars 2019  
relatif à l'insertion de l'article 2 « Champs d'application »

NOR : ASET2050407M

IDCC : 2717

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

**SYNPASE ;**

**FICAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFTC ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ **Est inséré dans l'avenant n° 16 un article 2 ainsi rédigé :**

« **Article 2 | Champ d'application**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que l'avenant n° 16 s'applique à toutes les entreprises du secteur indifféremment de leur effectif et ne comporte donc pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci représentant la grande majorité des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (ETSCE). »

*Fait à Paris, le 5 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

**Avenant n° 64 du 27 février 2020**  
relatif aux rémunérations conventionnelles au 1<sup>er</sup> avril 2020

NOR : ASET2050387M

IDCC : 1790

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

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA spectacle ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux constatent que les travaux sur la révision de la grille de classifications sont toujours en cours. Par conséquent, le couplage des grilles de classifications et de rémunérations ne pourra être effectif pour l'année 2020. La grille de rémunérations minimales pour 2020 doit être considérée comme une grille de transition.

La saison 2019 dans les entreprises de divertissement fut une fois de plus contrastée. Malgré un contexte météorologique compliqué (3 périodes de canicule, 2 périodes de forte pluie, une météo d'avant-saison catastrophique), un agenda défavorable (ponts et dates de vacances), et les conséquences des mouvements sociaux, les entreprises ont maintenu un fort taux d'investissement dans le renouvellement de leur attractivité. Il leur a permis de limiter les pertes de fréquentation et de chiffres d'affaires par le maintien ou une légère hausse de fréquentation.

Le début de saison 2020 est marqué par les répercussions des mouvements sociaux sur l'activité économique des entreprises pour le début de saison 2020.

La hausse des minima en 2019 a permis de maintenir l'attractivité de la branche par rapport aux autres branches du tourisme et de la culture, mouvement qui doit perdurer dans la perspective du rapprochement des branches.

Cette attractivité est dopée par la publication de la cartographie des métiers qui assure une visibilité globale sur le secteur et de l'observatoire des métiers et des qualifications. Ils constituent la vitrine du nouveau site internet de la branche mis en ligne au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les partenaires sociaux maintiennent leur volonté de conforter le pouvoir d'achat des salariés tout en avançant sur les autres chantiers de la plate-forme sociale.

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

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire de la CCNELAC en dates des 16 janvier et 27 février 2020, les parties sont convenues de publier la grille 2020 de rémunérations minimales mensuelles :

### Rémunérations conventionnelles mensuelles au 1<sup>er</sup> avril 2020

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Minima au 1 <sup>er</sup> avril 2020	Cadre autonome	Cachet spectacle
I	1	150	1 567,20		
	2	154	1 584,06		
	3	158	1 594,80		
II	1	175	1 605,48		96,33
	2	181	1 621,41		97,28
	3	187	1 636,18		98,17
III	1	200	1 660,07		99,60
	2	215	1 759,47		105,57
IV	1	220	1 803,97		108,24
	2	250	2 036,07		122,16
	3	280	2 270,35	2 383,86	136,22
	4	300	2 341,07		140,46
V		300	2 341,07	2 458,13	140,46
VI		360	2 788,38	2 927,80	167,30
VII		430	3 329,80	3 496,29	199,78
VIII		520	4 027,83	4 229,22	241,66

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire mensuel minimal indiqué par 151,67 heures.

## Article 2

Dans le cadre de cet avenant, il est rappelé que les entreprises doivent appliquer les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et à la suppression des écarts de rémunérations dans la mise en œuvre des politiques salariales et ceci en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code de travail.

### Article 3

Le présent accord, conclu à durée indéterminée s'appliquera au 1<sup>er</sup> avril 2020. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

### Article 4

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 27 février 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3275 | Convention collective nationale

IDCC : 1790 | **ESPACES DE LOISIRS, D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

## **Avenant n° 65 du 27 février 2020**

relatif au dialogue social

NOR : ASET2050396M

IDCC : 1790

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

**SNDLL ;**

**SNELAC ;**

**SLA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA spectacle ;**

**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

En début d'année 2018, le collège patronal et les organisations syndicales de salariés ont conclu un accord sur le dialogue social au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, considérant que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel, par nature évolutif.

La méthodologie de travail réfléchi entre les parties a permis des échanges réguliers sur des thématiques variés donnant satisfaction à l'ensemble des acteurs avec des phases de concertation et discussions préalables, tout en ayant le constat commun d'un besoin croissant d'éléments statistiques renforcés.

L'exigence de loyauté dans la négociation, impliquant notamment un partage réciproque des informations en amont des réunions de négociation demeure un point d'attachement de l'ensemble des partenaires indispensable au bon déroulement des échanges.

C'est dans ce contexte, qu'elles ont décidé de reconduire les dispositions relatives au dialogue social.

Par la négociation, et du fait de la part importante des TPE et PME, les partenaires sociaux de la branche souhaitent leur permettre de bénéficier de dispositions conventionnelles et de moyens auxquels elles ne pourraient pas nécessairement accéder individuellement. Ils y voient ainsi un intérêt de mutualisation des moyens pour disposer d'un socle conventionnel plus étoffé et protecteur. C'est aussi, selon eux, un moment d'échanges pour mutualiser les bonnes pratiques et les mettre en valeur.

La prise en considération de la conjoncture est également un élément clé à laquelle les parties se sont toujours attachées pour prendre leurs décisions.

Ce sont des principes fondamentaux qui ont toujours guidé les parties dans les échanges et dans la négociation.

Par souci de prise en considération des différents points de vue, il est rappelé que le rôle de la branche et plus précisément la hiérarchie des normes conventionnelles tels que définis légalement ne donne pas satisfaction à l'ensemble des parties à la négociation.

Toutefois, il convient de rappeler que les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles de branche dans les domaines suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 (heures d'équivalence), au 1<sup>o</sup> de l'article L. 3121-44 (période de référence de la modulation du temps de travail), à l'article L. 3122-16 (définition du travailleur de nuit), au premier alinéa de l'article L. 3123-19 (durée minimale du travail à temps partiel) et aux articles L. 3123-21 (taux de majoration des heures complémentaires) et L. 3123-22 (compléments d'heures pour les salariés à temps partiel) du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux CDD et aux contrats de travail temporaire (durée totale du contrat de travail, délai de transmission au salarié, délai de franchise entre deux contrats) ;
- les mesures relatives au CDI de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités du transfert d'entreprise conventionnel ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Ainsi dans les 13 domaines énumérés ci-dessus, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties équivalentes ou plus favorables.

Il est par ailleurs indiqué que les partenaires sociaux peuvent également faire prévaloir l'accord de branche dans le cadre de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valori-

sation de leurs parcours syndicaux, les primes pour travaux dangereux ou insalubres. Les partenaires sociaux conviennent pour chaque négociation consacrée à l'un de ces quatre domaines de définir en tant que de besoin l'orientation souhaitée afin de mieux appréhender le contexte économique et social.

Les parties réaffirment leur souhait de donner à la branche le dynamisme nécessaire compte tenu de ses activités en recherchant de façon permanente les équilibres nécessaires entre contribution économique et sociale.

## **Article 2 | *Le fonctionnement de la négociation collective au travers de différentes commissions paritaires***

Au sein de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, le dialogue social s'articule autour de plusieurs commissions qui se réunissent régulièrement.

Ainsi la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission la négociation de la convention collective sur tous ses champs exceptés ceux traités par la commission paritaire nationale emploi et formation créée par l'article 5 du titre XI de la convention collective nationale des espaces de loisirs d'attractions et culturels. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et établit un rapport annuel d'activité tel que défini par la réglementation (actuellement article L. 2232-9 du code du travail) servant à alimenter la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Elle se réunit tous les mois.

Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Cette même commission est en charge de l'interprétation des différents avenants en tant que de besoin et rend, à ce titre, des avis d'interprétation. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit dans les 2 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Cette commission est chargée d'étudier tous litiges, individuels ou collectifs, résultant de l'application de la présente convention collective, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise. Les compétences conférées à cette commission n'excluent, en aucune façon, les voies de recours directs auprès des instances judiciaires.

### **S'agissant des modalités relatives au dossier de saisine :**

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

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

Dans l'hypothèse où le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- informe l'entreprise par courrier ou e-mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis ;
- procède à la convocation des membres de la commission par courrier ou e-mail au moins 15 jours avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine de la CPPNI aux membres la constituant.

### **S'agissant des modalités de la délibération de la CPPNI dans sa mission interprétation :**

#### **■ Délai de délibération de la CPPNI**

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet ;

#### **■ Les modalités relatives à la délibération de la CPPNI ;**

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est pris de la manière suivante : il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant, au sein de chaque collège salarié et patronal, un accord de la majorité des organisations présentes.

À défaut d'accord dans les conditions définies ci-dessus, la majorité des organisations syndicales de salariés est calculée au regard de leur représentativité respective.

La délibération de la commission est communiquée à l'auteur de la saisine dans un délai de 2 mois à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune. La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre un salarié et un employeur lorsqu'il existe un différend entre ces derniers.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF) a pour objectif d'améliorer l'emploi en prenant en compte les évolutions des métiers, d'analyser les qualifications et les compétences requises des salariés, ainsi que les besoins en formation du personnel de ce secteur d'activité, de définir une politique professionnelle en matière de formation. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission paritaire nationale est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

La commission paritaire de suivi en matière de prévoyance et de mutuelle est en charge du suivi de la mise en œuvre des avenants en matière de remboursements de frais médicaux et de prévoyance. Elle est composée paritairement de trois représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs. La présidence de la commission est composée d'un président et d'un vice-président désignés dans le respect du paritarisme. Tous les 2 ans, la présidence alterne entre collège employeur et collège salariés.

Pour chacune de ces commissions, il est bien entendu que le temps passé en réunion est considéré comme du temps de travail effectif. Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les instances paritaires

de la branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux contre le licenciement.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

Les parties à l'avenant se réservent le droit en fonction des besoins de créer d'autres commissions ou des groupes de travail, à titre temporaire ou définitif.

Les organisations syndicales et d'employeurs veilleront dans la mesure du possible que leur représentation à chacune des commissions énumérées dans le présent article soit mixte.

Comme indiqué préalablement, il est rappelé que les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans une plate-forme sociale avec les thèmes et le calendrier des négociations.

De plus, chaque année, il sera fait un bilan d'activités de la branche selon le contenu défini par la loi.

Les parties conviennent que l'ensemble de ces dispositions pourra être précisé par voie de règlement interne en tant que de besoin.

### **Article 3 | *Le financement du paritarisme***

Le financement du fonctionnement du paritarisme et du syndicalisme fixant les modalités de la collecte se répartit comme suit :

- paritarisme : 0,03 % pour les remboursements de frais avec en cas d'excédents une répartition par parts égales entre le collège employeur et le collège salarié ;
- exercice du syndicalisme : 0,04 % dont 50 % dédiés aux organisations syndicales représentatives et réparties à parts égales entre chaque organisation syndicale et 50 % dédiés aux organisations patronales.

S'agissant des autres dispositions relatives au paritarisme et à l'exercice du syndicalisme, les parties conviennent de faire perdurer les dispositions de cet avenant n° 14.

### **Article 4 | *Les moyens destinés à la préparation des réunions paritaires***

Lors des séminaires de travail, les organisations syndicales de salariés ont exprimé le souhait de disposer de temps afin de pouvoir préparer plus efficacement les différents sujets présentés en réunion plénière.

Le collège patronal a rappelé qu'il était important, pour la bonne continuité des débats, de disposer d'une réunion à l'autre d'une délégation stable par organisation syndicale représentative. Il a proposé, afin de faciliter le travail de chacun, d'établir un calendrier prévisionnel des différentes thématiques, permettant ainsi une meilleure anticipation et un meilleur étalement de la charge de travail.

Conscient toutefois de la nécessité d'investir du temps dans la préparation en amont des différents sujets notamment tels que prévus dans la plate-forme sociale, il a décidé d'octroyer 12 journées (équivalence de 7 heures par journée) pour chacun des délégués, dans la limite de trois délégués, composant la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives par année civile. Ces journées sont considérées comme du temps de travail effectif, et représentent ainsi 1 journée par mois avec la possibilité de les prendre par demi-journée pour la préparation des réunions. Les délégués devront informer le secrétariat du SNELAC du calendrier prévisionnel et de la prise des jours, le SNELAC se chargera d'en informer les entreprises concernées.

Un bilan annuel sera effectué sur l'utilisation de ces jours et sur leur efficacité.

Le nombre de journées octroyées pourra être revu au regard des thèmes retenus et du calendrier prévisionnel des négociations fixées de façon triennale.

De plus, au regard de la complexité des sujets et des évolutions réglementaires permanentes, les parties pourront décider de réunir pour se tenir informées de l'actualité, ces réunions paritaires seront considérées comme du temps de travail effectif.

#### **Article 5 | Réflexion quant à la mise en place d'une base documentaire**

Afin d'alimenter leurs travaux de façon plus efficiente, les parties ont pu, conformément aux dispositions du précédent avenant, se faire assister d'un tiers afin de disposer de données relatives aux :

- effectifs par catégories professionnelles ;
- rémunérations par catégories professionnelles ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- temps de travail ;
- conditions de travail ;
- la formation professionnelle par statuts et par catégories professionnelles.

Elles considèrent que leur mise à jour régulière est impérative pour mieux appréhender les discussions.

#### **Article 6 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPN**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels doivent transmettre à la CPN de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions, accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale du secrétariat de la branche : [administratif@snelac.com](mailto:administratif@snelac.com).

La commission a, notamment, pour mission d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et II du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la 3<sup>e</sup> partie du code du travail).

#### **Article 7 | Durée et application**

Le présent accord, conclu à durée déterminée s'appliquera du 1<sup>er</sup> mars 2020 au 31 décembre 2023. Cet accord sera déposé au ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris dont dépend le siège du SNELAC ainsi que sur la base nationale prévue à cet effet ouverte auprès du ministère. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non-signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

#### **Article 8 | Extension**

Les signataires du présent accord demandent au ministère du travail son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 27 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144 | Convention collective nationale

IDCC : 1043 | **GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

### **Avenant n° 100 du 10 février 2020**

relatif à la modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement » et de la prime de tri sélectif

NOR : ASET2050405M

IDCC : 1043

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

**ARC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

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

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 qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimums conventionnelles permettant de calculer les salaires 2020 et d'autre part à la prime de tri sélectif, 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 des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales,



étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

## Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2020, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,3266 ;
- valeur du point catégorie B : 1,5567 ;
- valeur fixe : 770,00 € ;

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A :  $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,3266) + 770 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$  ;

Catégorie B :  $((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,5567) + 770 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\,000$ .

## Article 3 | *Prime mensuelle pour la sortie des poubelles*

Les partenaires sociaux, considérant que :

- le traitement des poubelles sélectives a évolué depuis son origine tout en étant susceptible d'évoluer à court et moyen terme ;
- les manipulations de conteneurs augmentent avec la distinction des déchets, dans un volume total de déchets quasi constant.

Décident :

1. Le tri sélectif en vigueur dans les immeubles consiste à présenter les différents conteneurs aux collectes correspondantes selon leur contenu, à les nettoyer et désinfecter en tant que de besoin ainsi qu'à les stocker dans les endroits prévus à cet effet.

2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui sont chargés de ces tâches se voient attribuer le nombre d'heures de travail nécessaires à leur accomplissement.

3. Les gardiens d'immeubles (catégorie B) qui sont chargés de ces tâches faisant partie de la tâche générale du traitement des ordures ménagères perçoivent une prime, dite « prime de tri sélectif ».

4. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dans l'attribution de la prime.

5. Le montant de la prime est de 1,15 € brut par lot principal dont est en charge le gardien, avec un minimum de 23 € brut et un maximum de 184 € brut.

6. Cette prime est toutefois répartie au prorata du nombre de lots principaux attribué à chaque gardien entre tous les gardiens qui assurent ce service au sein de l'ensemble immobilier.

7. Cette prime doit figurer sur le bulletin de salaire et est incluse dans l'indemnité de congés payés, mais est exclue de la gratification de « 13<sup>e</sup> mois ».

8. Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime.

9. Les présentes dispositions annulent et remplacent toute disposition conventionnelle précédente traitant de la prime de tri sélectif ou de la sortie des poubelles sélectives.

## Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1605 € (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la paie du mois de janvier 2020, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2020, soit celui du quatrième trimestre 2019. Ainsi, les formules de calcul seront les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

- catégorie 1 :  $3,181^{(*)} \text{ €} \div 129,03^{(**)} \times 130,26^{(***)} = 3,211 \text{ €}$  ;
- catégorie 2 :  $2,511^{(*)} \text{ €} \div 129,03^{(**)} \times 130,26^{(***)} = 2,535 \text{ €}$  ;
- catégorie 3 :  $1,854^{(*)} \text{ €} \div 129,03^{(**)} \times 130,26^{(***)} = 1,872 \text{ €}$ .

(\*) Valeur de l'avantage nature logement de 2019.

(\*\*) 129,03 = IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2018.

(\*\*\*) 130,26 = IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2019.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m<sup>2</sup> et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'Urssaf pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il est de 70,80 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra son dépôt auprès de la direction générale du travail, soit le 1<sup>er</sup> avril 2020.

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

*Fait à Paris le 10 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

### **Avenant du 10 février 2020**

relatif à la modification de l'article 1<sup>er</sup>  
du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de la convention collective

NOR : ASET2050406M

IDCC : 1483

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

**FNH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA,**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CSD CGT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective (chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales ») afin de tirer les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

### **Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle rédaction de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective (chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales »)**

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national français les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises de vente au détail d'habillement et articles textiles.

Les partenaires sociaux tirent les conséquences de l'article 26 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisa-

tion des parcours professionnels et précisent que le champ d'application de la convention collective inclut la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les entreprises visées sont celles qui ressortissent aux rubriques :

- 47.51Z – commerce de détail de textiles en magasin spécialisé ;
- 47.71Z – commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé, à l'exclusion de la fourrure ;
- partie du 47.53Z – partie du commerce de détail de tapis, moquettes, et revêtement de murs et de sols en magasin spécialisé concernant le commerce de détail des rideaux et de voilages, de la nomenclature des activités françaises (NAF) applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008 (NAF rév. 2) et qui exploitent moins de cinq fonds de commerce. Le code NAF n'est déterminant que s'il correspond à l'activité réelle de l'entreprise ou de l'établissement.

N'entrent pas dans le champ d'application les entreprises à succursales, c'est-à-dire les entreprises ou groupes d'établissements commerciaux placés sous une direction centrale commune qui exploitent, suivant les mêmes méthodes de gestion commerciales et comptables, au moins cinq fonds de commerce de vente au détail de l'habillement situés dans les lieux divers.

Il est précisé que les entreprises exploitant plus de quatre fonds de commerce, mais qui ne répondent pas à la définition ci-dessus des maisons à succursales, entrent bien dans le champ d'application de la présente convention.

Ne sont pas couvertes par la présente convention les entreprises spécialisées dans le commerce des articles de sport et équipements de loisirs, classées sous le code NAF 47.64Z – par convention, les vêtements de sport s'ajoutent aux articles de sport dans le calcul de la spécialisation.

Certaines clauses s'appliquant uniquement au personnel d'encadrement font l'objet d'un chapitre particulier. »

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

## **Article 4 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

IDCC : 43 | **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE (CCNIE)**

## **Accord paritaire du 14 janvier 2020**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050390M

IDCC : 43

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

**FICIME ;**

**CGI ;**

**UFCC ;**

**SNCI ;**

**OSCI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 1,5 % par rapport à la grille des minimums conventionnels du 22 janvier 2019.

### **Article 2 | Clause de revoyure**

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

### **Article 3 | Extension**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimums hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

*Fait à Paris, le 14 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Grille des minimums conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
<b>Employés</b>	
E1	1 607
E2	1 612
E3	1 618
E4	1 627
E5	1 633
E6	1 669
E7	1 747
E8	1 807
<b>Agents de maîtrise</b>	
M9	1 841
M10	2 021
M11	2 246
M12	2 400
<b>Cadres</b>	
C13	2 333
C14	2 543
C15	2 745
C16	3 134
C17	3 515
C18	4 266
C19	4 665
C20	5 054

#### ■ Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés ;

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

### **Accord du 14 avril 2020**

relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

NOR : ASET2050402M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Face à la crise sanitaire majeure qui touche la France, les signataires du présent accord réaffirment le droit de chacun de préserver sa santé et de travailler en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le travail dans des conditions sanitaires adaptées et conformes aux recommandations des pouvoirs publics tout comme de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir au moment venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de la pandémie de Covid-19 et les mesures nécessaires prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences sociales et économiques pour les entreprises de notre branche. Les entreprises se trouvent confrontées à une baisse drastique et très critique de leur activité. L'activité pièces et services après-vente fonctionne à moins de 50 % et principalement pour les interventions urgentes. Par ailleurs, toute l'activité commerciale de l'ensemble de nos secteurs professionnels est pratiquement à l'arrêt.



Face à la crise sanitaire, le recours au nouveau dispositif temporaire et exceptionnel d'activité partielle, est un des moyens pour les entreprises de faire face aux difficultés qu'elles rencontrent actuellement, et de préserver l'emploi des salariés.

De plus, faciliter la prise de jours de congé peut permettre aux entreprises d'affronter les difficultés pendant la période de crise sanitaire et de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé publique le permettront.

### **Article 1<sup>er</sup> | *Un dialogue social adapté pour faire face à la crise***

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et dans la branche au service de l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille.

Ils souhaitent pour les entreprises dotées d'instances représentatives du personnel que la négociation d'entreprise soit privilégiée afin que l'accord de branche joue son rôle supplétif. Ainsi, l'accord de branche ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises ; celles-ci devant se poursuivre loyalement.

### **Article 2 | *Mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés***

Par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, le nombre de jours de congé pouvant être unilatéralement fixés ou modifiés par l'employeur dans les conditions prévues par le présent accord est limité à 6 jours ouvrables par salarié si ce dernier à 6 mois d'ancienneté et plus.

Pour le salarié qui a moins de 3 mois d'ancienneté aucun jour de congés ne pourra être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur. Pour le salarié dont l'ancienneté est comprise entre 3 et moins de 6 mois, l'employeur ne pourra pas imposer ou déplacer plus de 3 jours ouvrables des congés payés qu'ils auraient acquis.

Pour le calcul de l'ancienneté du salarié qui détermine le nombre de jours de congé pouvant être fixés ou modifiés par l'employeur, il convient de se placer à la date de signature du présent accord.

#### **Article 2.1 | *Période de mise en œuvre de ces mesures exceptionnelles***

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de permettre à l'employeur de fixer ou de modifier des dates de prise de ces congés payés doivent permettre aux entreprises de faire face à l'urgence de la situation engendrée par l'épidémie de Covid-19.

En conséquence, la période durant laquelle les congés pourront être imposés ou décalés s'étend du 16 mars au 30 septembre 2020.

#### **Article 2.2 | *Fixation et modification de la prise de congés payés***

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente ;
- puis, la prise de congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation ; étant précisé que les congés déjà posés par les salariés entre le 16 mars et la date d'entrée en vigueur du présent accord viennent en déduction des 6 jours imposables unilatéralement par l'employeur et ne peuvent ainsi s'y ajouter.

L'usage de cette disposition ne remet pas en cause le droit de chaque salarié de la branche d'obtenir un congé d'une durée minimale de 2 semaines consécutives dans la période légale de prise de congés sous réserve de l'existence de droits suffisants.

Par ailleurs, l'employeur s'efforce à favoriser la prise de congés payés durant la période estivale afin d'assurer au salarié un droit à congés payés avec sa famille, notamment lorsque ce dernier est un proche aidant tel que défini dans l'article L. 3142-16 du code du travail.

### **Article 2.3 | *Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés***

Les jours de congés payés, visés à l'article 2, peuvent être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, sous réserve du respect du délai de prévenance :

- d'au moins 2 jours ouvrés pendant la période de confinement ;
- d'au moins 5 jours ouvrés en dehors de la période de confinement.

### **Article 2.4 | *Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés***

L'employeur n'est pas tenu de recueillir l'accord du salarié, si la fixation des jours de congé dans la limite de 6 jours ouvrables conduit à un fractionnement de son congé principal.

En cas de fractionnement du congé principal du salarié, l'attribution de jours de fractionnement par les dispositions légales ou celles en vigueur dans l'entreprise s'applique à partir du 1<sup>er</sup> novembre.

Les dispositions exceptionnelles relatives aux congés payés prévues par cet accord prendront fin au 30 septembre 2020.

### **Article 2.5 | *Modalités d'information des salariés***

L'information du ou des salariés concerné(s) par les mesures de fixation ou de modification des dates de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tout moyen permettant d'assurer une date certaine et l'information individuelle du salarié dans le respect des délais de prévenance cités à l'article 2.3 du présent accord.

L'employeur devra porter à la connaissance du CSE le présent accord.

## **Article 3 | *Dispositions urgentes en faveur de l'emploi et de la formation***

### **Article 3.1 | *Enjeux***

Les signataires réaffirment, par le présent accord, leur volonté de se mobiliser activement pour faire face aux difficultés conjoncturelles auxquelles les entreprises sont confrontées, en privilégiant les actions qui permettent de préserver la santé et la sécurité des salariés, de maintenir leurs compétences et de sauvegarder l'emploi dans la branche.

Le nouveau dispositif d'activité partielle constitue l'un des outils pouvant être mobilisé pour faire face à cette période de baisse d'activité ou de fermeture temporaire.

### **Article 3.2 | *Recommandation aux entreprises qui recourent au chômage partiel***

Au-delà de la préservation de l'emploi, les entreprises recherchent, selon leurs possibilités financières, les moyens d'améliorer le niveau d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer les impacts négatifs pour les salariés.

### **Article 3.3 | *Incitation au développement des compétences des salariés***

La période d'activité partielle peut ainsi être mise à profit pour maintenir et développer les compétences des salariés, en particulier par la mobilisation d'actions de formation mises en œuvre, à distance, dans le cadre du plan de développement de compétences.

À ce titre, une attention particulière pourra être accordée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions technologiques ainsi qu'aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

Les signataires souhaitent ainsi préparer, progressivement et dans les meilleures conditions, le retour à une activité normale.

### **Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations signataires rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

### **Article 5 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord***

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En cas de demande de révision, il sera fait application de l'article 1.21 de la convention collective.

Son contenu ne nécessite pas que des dispositions spécifiques soient prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent accord et le déposer au conseil de prud'hommes.

### **Article 6 | *Révision***

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article 1.21 de la convention collective.

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

*Fait à Paris, le 14 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3025 | Convention collective nationaleIDCC : 650 | **INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE**

---

**Accord du 5 février 2020**

relatif au barème des appointements minimaux garantis pour l'année 2020

NOR : ASET2050394M

IDCC : 650

---

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCM FO ;****FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 16 novembre et le 21 décembre 2018 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2020, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2019. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse,

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

**Article 2 | Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2020**

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2020.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum

garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

## I. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	22 731 €
76	25 405 €
80	26 742 €
84	28 080 €
86	28 748 €
92	30 754 €
100	33 428 €
108	36 102 €
114	38 108 €
120	40 114 €
125	41 785 €
130	43 456 €
135	45 128 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-56 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

## II. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

*(Voir tableau page suivante.)*

60 et 68	19 766 €
76	22 092 €
80	23 254 €
84	24 417 €
86	24 998 €
92	26 742 €
100	29 068 €
108	31 393 €
114	33 137 €
120	34 881 €
125	36 335 €
130	37 788 €
135	39 242 €

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

### III. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	25 696 €
76	28 719 €
80	30 231 €
84	31 742 €
86	32 498 €
92	34 765 €
100	37 788 €
108	40 811 €
114	43 079 €
120	45 346 €
125	47 235 €
130	49 125 €
135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

#### IV. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	–
76	–
80	30 231 €
84	31 742 €
86	32 498 €
92	34 765 €
100	37 788 €
108	40 811 €
114	43 079 €
120	45 346 €
125	47 235 €
130	49 125 €
135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

À moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

#### V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2020, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	–
76	–

80	45 128 €
84	45 128 €
86	45 128 €
92	45 128 €
100	45 128 €
108	45 128 €
114	45 128 €
120	45 346 €
125	47 235 €
130	49 125 €
135	51 014 €
180	60 170 €
240	80 227 €

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

### Article 3 | Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

### Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

### Article 5 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2020 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.



## **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 7 | Force normative**

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les ingénieurs et cadres de la métallurgie, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord 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 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 5 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1576 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,*

*Journal officiel du 14 novembre 1990)*

### **Avenant du 11 février 2020**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> février 2020

NOR : ASET2050388M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**SM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,42 € en base 151,67 heures à partir du 1<sup>er</sup> février 2020.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;
- annexes III du présent avenant concernant « Les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

## Article 2

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

## Article 3

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

## Article 4

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

## Article 5

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## Article 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Blois, le 11 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I** Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d'ancienneté

### **Administratifs et techniciens**

Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2020.

Valeur du point : 5,42 €.

Base : 151,67 heures.

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	758,80	22,76	30,35	37,94	45,53	53,12	60,70	68,29	75,88	83,47	91,06	98,64	106,23	113,82
	2	145	785,90	23,58	31,44	39,30	47,15	55,01	62,87	70,73	78,59	86,45	94,31	102,17	110,03	117,89
	3	155	840,10	25,20	33,60	42,01	50,41	58,81	67,21	75,61	84,01	92,41	100,81	109,21	117,61	126,02
II	1	170	921,40	27,64	36,86	46,07	55,28	64,50	73,71	82,93	92,14	101,35	110,57	119,78	129,00	138,21
	2	180	975,60	29,27	39,02	48,78	58,54	68,29	78,05	87,80	97,56	107,32	117,07	126,83	136,58	146,34
	3	190	1 029,80	30,89	41,19	51,49	61,79	72,09	82,38	92,68	102,98	113,28	123,58	133,87	144,17	154,47
III	1	215	1 165,30	34,96	46,61	58,27	69,92	81,57	93,22	104,88	116,53	128,18	139,84	151,49	163,14	174,80
	2	225	1 219,50	36,59	48,78	60,98	73,17	85,37	97,56	109,76	121,95	134,15	146,34	158,54	170,73	182,93
	3	240	1 300,80	39,02	52,03	65,04	78,05	91,06	104,06	117,07	130,08	143,09	156,10	169,10	182,11	195,12
IV	1	255	1 382,10	41,46	55,28	69,11	82,93	96,75	110,57	124,39	138,21	152,03	165,85	179,67	193,49	207,32
	2	270	1 463,40	43,90	58,54	73,17	87,80	102,44	117,07	131,71	146,34	160,97	175,61	190,24	204,88	219,51
	3	285	1 544,70	46,34	61,79	77,24	92,68	108,13	123,58	139,02	154,47	169,92	185,36	200,81	216,26	231,71

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 653,10	49,59	66,12	82,66	99,19	115,72	132,25	148,78	165,31	181,84	198,37	214,90	231,43	247,97
	2	335	1 815,70	54,47	72,63	90,79	108,94	127,10	145,26	163,41	181,57	199,73	217,88	236,04	254,20	272,36
	3	365	1 978,30	59,35	79,13	98,92	118,70	138,48	158,26	178,05	197,83	217,61	237,40	257,18	276,96	296,75
	4	395	2 140,90	64,23	85,64	107,05	128,45	149,86	171,27	192,68	214,09	235,50	256,91	278,32	299,73	321,14

## **Annexe II** Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d'ancienneté

### Ouvriers

Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2020.

Valeur du point : 5,42 €.

Base : 151,67 heures.

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	796,74	23,90	31,87	39,84	4780	55,77	63,74	71,71	79,67	87,64	95,61	103,58	111,54	119,51
	2	145	825,20	24,76	33,01	41,26	49,51	57,76	66,02	74,27	82,52	90,77	99,02	107,28	115,53	123,78
	3	155	882,11	26,46	35,28	44,11	52,93	61,75	70,57	79,39	88,21	97,03	105,85	114,67	123,49	132,32
II	1	170	967,47	29,02	38,70	48,37	58,05	67,72	77,40	87,07	96,75	106,42	116,10	125,77	135,45	145,12
	3	190	1 081,29	32,44	43,25	54,06	64,88	75,69	86,50	97,32	108,13	118,94	129,75	140,57	151,38	162,19
III	1	215	1 223,57	36,71	48,94	61,18	73,41	85,65	97,89	110,12	122,36	134,59	146,83	159,06	171,30	183,53
	3	240	1 365,84	40,98	54,63	68,29	81,95	95,61	109,27	122,93	136,58	150,24	163,90	177,56	191,22	204,88
IV	1	255	1 451,21	43,54	58,05	72,56	87,07	101,58	116,10	130,61	145,12	159,63	174,14	188,66	203,17	217,68
	2	270	1 536,57	46,10	61,46	76,83	92,19	107,56	122,93	138,29	153,66	169,02	184,39	199,75	215,12	230,49
	3	285	1 621,94	48,66	64,88	81,10	97,32	113,54	129,75	145,97	162,19	178,41	194,63	210,85	227,07	243,29

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du cher :

Indemnité de restauration sur le lieu de travail :

- pour les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 4 heures :  
6,98 € (dénominateur 151,67) ;
- pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour : 2,91 €.

Quel que soit l'horaire.

## **Annexe III** Rémunérations minimales hiérarchiques. Primes d'ancienneté

### **Agents de maîtrise d'atelier**

Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2020.

Valeur du point : 5,42 €.

Base : 151,67 heures.

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	Primes d'ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 246,87	37,41	49,87	62,34	74,81	87,28	99,75	112,22	124,69	137,16	149,62	162,09	174,56	187,03
	3	240	1 391,86	41,76	55,67	69,59	83,51	97,43	111,35	125,27	139,19	153,10	167,02	180,94	194,86	208,78
IV	1	255	1 478,85	44,37	59,15	73,94	88,73	103,52	118,31	133,10	147,88	162,67	177,46	192,25	207,04	221,83
	3	285	1 652,83	49,58	66,11	82,64	99,17	115,70	132,23	148,75	165,28	181,81	198,34	214,87	231,40	247,92
V	1	305	1 768,82	53,06	70,75	88,44	106,13	123,82	141,51	159,19	176,88	194,57	212,26	229,95	247,63	265,32
	2	335	1 942,80	58,28	77,71	97,14	116,57	136,00	155,42	174,85	194,28	213,71	233,14	252,56	271,99	291,42
	3	365	2 116,78	63,50	84,67	105,84	127,01	148,17	169,34	190,51	211,68	232,85	254,01	275,18	296,35	317,52
	4	395	2 290,76	68,72	91,63	114,54	137,45	160,35	183,26	206,17	229,08	251,98	274,89	297,80	320,71	343,61



Convention collective départementale

IDCC : **1576** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,*

*Journal officiel du 14 novembre 1990)*

### **Avenant du 11 février 2020**

relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050391M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**SM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 6 février 2020, conformément à l'article 31.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

#### **Article 2**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

### Article 3

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

### Article 4

En janvier 2021, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2020 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2021 et au plus tard en février 2021.

### Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir pour négocier si le salaire minimum conventionnel fixé au niveau territorial est inférieur au Smic.

### Article 6

Les partenaires sociaux pourraient se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2020 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

### Article 7

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

### Article 8

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

### Article 9

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Blois, le 11 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Base 151, 67 heures.

(En euros.)

Coefficient	Administratif et technicien	Ouvrier	Maîtrise d'atelier
140	18 530	18 530	
145	18 800	18 800	
155	18 940	18 960	
170	19 140	19 160	
180	19 300		
190	19 570	19 570	
215	19 880	19 880	20 070
225	20 140		
240	20 820	21 600	22 070
255	22 070	22 910	23 440
270	23 180	24 290	
285	24 610	25 610	26 060
305	26 320		27 890
335	28 940		30 640
365	31 430		33 380
395	34 050		36 000

Convention collective départementale

IDCC : **1576** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES (Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,*

*Journal officiel du 14 novembre 1990)*

### **Avenant du 11 février 2020**

relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille

NOR : ASET2050392M

IDCC : 1576

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

**UIMM Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**SM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 6 février 2020, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues de mettre à jour les dispositions de l'article 62 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2020, les dispositions de l'article 62 de l'avenant « Mensuels » relatif aux congés exceptionnels pour événements de famille sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 62 | Congés exceptionnels pour événement de famille**

Les mensuels auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

*(Voir tableau page suivante.)*

Mariage du salarié	4 jours (sans condition d'ancienneté) 1 semaine (après 1 an d'ancienneté)
Conclusion d'un pacte civil de solidarité	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance d'un enfant au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du conjoint	3 jours
Décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité	3 jours
Décès du concubin	3 jours
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès du beau-père, de la belle-mère	3 jours
Décès du frère, de la sœur	3 jours
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Ceux accordés à l'occasion d'un mariage devront être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de l'événement et ceux accordés à la suite du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, beaux-parents) dans les 15 jours suivant la date du décès.

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus qui s'ajoutera au congé payé.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congé exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif. »

## Article 2

Les dispositions de la convention collective de la métallurgie du Cher, autres que celles visées ci-dessus, ne sont pas modifiées.

Les parties conviennent de se réunir pour modifier l'article 62 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher susvisé, et de l'adapter en conséquence, si un accord de branche national étendu prévoyant des congés exceptionnels pour événements de famille plus favorables était conclu postérieurement.

## Article 3

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

## Article 4

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## Article 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Blois, le 11 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1274** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Corrèze)**

**(30 septembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 27 août 1984,

*Journal officiel* du 5 septembre 1984)

### **Avenant n° 76 du 16 janvier 2020**

relatif aux RAG, RMH, prime de panier  
et prime de vacances au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050395M

IDCC : 1274

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

**UIMM Limousin,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :**

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

*(Voir tableau page suivante.)*

### Barème des rémunérations annuelles garanties

Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations annuelles garanties
I	1	140	18 593 €
	2	145	18 644 €
	3	155	18 688 €
II	1	170	18 801 €
	2	180	18 947 €
	3	190	19 139 €
III	1	215	19 444 €
	2	225	19 603 €
	3	240	20 020 €
IV	1	255	20 536 €
	2	270	21 394 €
	3	285	22 307 €
V	1	305	23 773 €
	2	335	26 157 €
	3	365	28 510 €
	3	395	30 986 €

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

#### **2. Prime de panier (art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) :**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la prime de panier de jour est fixée à 5,40 €.

Pour rappel : la prime de panier de nuit prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 5,50 €.

#### **3. Rémunération minimale hiérarchique (art. 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) :**

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,45 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*(Voir le tableau page suivante.)*



## Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.

(En euros.)

			Administratif et technique	Ouvrier				Agent de maîtrise		Agent de maîtrise d'atelier		
Coef.	Niv.	Éch.	RMH	Catég.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Catég.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	763,00	O.1	763,00	38,15	801,15					
145	I	2	790,25	O.2	790,25	39,51	829,76					
155	I	3	844,75	O.3	844,75	42,24	886,99					
170	II	1	926,50	P.1	926,50	46,33	972,83					
180	II	2	981,00									
190	II	3	1 035,50	P.2	1 035,50	51,78	1 087,28					
215	III	1	1 171,75	P.3	1 171,75	58,59	1 230,34	AM.1	1 171,75	1 171,75	82,02	1 253,77
225	III	2	1 226,25									
240	III	3	1 308,00	TA.1	1 308,00	65,40	1 373,40	AM.2	1 308,00	1 308,00	91,56	1 399,56
255	IV	1	1 389,75	TA.2	1 389,75	69,49	1 459,24	AM.	1 389,75	1 389,75	97,28	1 487,03
270	IV	2	1 471,50	TA.3	1 471,50	73,58	1 545,08					
285	IV	3	1 553,25	TA.4	1 553,25	77,66	1 630,91	AM.4	1 553,25	1 553,25	108,73	1 661,98
305	V	1	1 662,25					AM.5	1 662,25	1 662,25	116,36	1 778,61
335	V	2	1 825,75					AM.6	1 825,75	1 825,75	127,80	1 953,55
365	V	3	1 989,25					AM.7	1 989,25	1 989,25	139,25	2 128,50
395	V	3	2 152,75						2 152,75	2 152,75	150,69	2 303,44

#### **4. Prime de vacances (art. 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze) :**

La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 200 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Pour rappel : la prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 310 €.

#### **5. Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux entendent préciser qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent avenant ne justifie pas, pour des raisons d'égalité de traitement, de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **6. Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **7. Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

*Fait à Brive, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **860** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

**(Finistère)**

**(9 avril 1976)**

*(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,*

*Journal officiel du 8 novembre 1980)*

## **Avenant n° 57 du 13 février 2020**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2019

NOR : ASET2050401M

IDCC : 860

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

**UIMM Finistère,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

Les dispositions de l'avenant n° 56 de la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques en date 21 juin 2019 sont écartées par les dispositions du présent avenant,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour la rémunération due au titre du mois de juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,70 €.

### **Article 2**

À la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié, et le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

### **Article 3**

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi.

*Fait à Brest, le 13 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Servant de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Base 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

Valeur du point : 4,70 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvrier	Agent de maîtrise d'atelier	Agent de maîtrise	Administratif
I	1	140	690,90 €			658,00 €
	2	145	715,58 €			681,50 €
	3	155	764,93 €			728,50 €
II	1	170	838,95 €			799,00 €
	2	180				846,00 €
	3	190	937,65 €			893,00 €
III	1	215	1 061,03 €	1 081,24 €	1 010,50 €	1 010,50 €
	2	225				1 057,50 €
	3	240	1 184,40 €	1 206,96 €	1 128,00 €	1 128,00 €
IV	1	255	1 258,43 €	1 282,40 €	1 198,50 €	1 198,50 €
	2	270	1 332,45 €			1 269,00 €
	3	285	1 406,48 €	1 433,27 €	1 339,50 €	1 339,50 €
V	1	305		1 533,85 €	1 433,50 €	1 433,50 €
	2	335		1 684,72 €	1 574,50 €	1 574,50 €
	3	365		1 835,59 €	1 715,50 €	1 715,50 €
		395		1 986,46 €	1 856,50 €	1 856,50 €

Convention collective départementale

IDCC : **822** | **MÉTALLURGIE**

**(Savoie)**

**(29 décembre 1975)**

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,

*Journal officiel* du 18 septembre 1980)

### **Accord du 3 mars 2020**

relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles  
et des rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2020

NOR : ASET2050389M

IDCC : 822

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

**UIMM 73,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**Union des syndicats de métaux USM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis le 31 janvier 2020 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2020, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2019. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

### **Article 1<sup>er</sup> | REGA 2020**

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2020, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

## Article 2 | RMH au 1<sup>er</sup> mars 2020

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à :

5,17 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

Coefficient	RMH (base 151,67 heures)
140	899,17
145	899,17
155	926,83
170	958,45
180	988,08
190	992,03

## Article 3 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

## Article 5 | Formalités de dépôt

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

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du code du travail, le présent accord est déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chambéry.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Chambéry, le 3 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA)

À partir de l'année 2020.

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
V	3	395	32 576
	3	365	30 130
	2	335	27 722
	1	305	25 394
IV	3	285	23 845
	2	270	22 661
	1	255	21 687
III	3	240	20 839
	2	225	20 014
	1	215	19 689
II	3	190	19 311
	2	180	19 100
	1	170	18 997
I	3	155	18 853
	2	145	18 794
	1	140	18 737



## Annexe II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mars 2020

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 5,17.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier)		Agent de maîtrise d'atelier <sup>(2)</sup>		Administratif et technicien
V	3	395			2 042,15		2 185,10	2 042,15
		365		AM7	1 887,05	AM7	2 019,14	1 887,05
	2	335		AM6	1 731,95	AM6	1 853,19	1 731,95
	1	305		AM5	1 576,85	AM5	1 687,23	1 576,85
IV	3	285	TA4	AM4	1 473,45	AM4	1 576,59	1 473,45
	2	270	TA3					1 395,90
		255	TA2	AM3	1 318,35	AM3	1 410,63	1 318,35
	3	240	TA1	AM2	1 240,80	AM2	1 327,66	1 240,80
III	2	225						1 163,25
	1	215	P3	AM1	1 111,55	AM1	1 189,36	1 111,55
	3	190	P2					992,03
II	2	180						988,08
	1	170	P1					958,45

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier)	Agent de maîtrise d'atelier <sup>(2)</sup>	Administratif et technicien
I	3	155	03			926,83
	2	145	02			899,17
	1	140	01			899,17
(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.						
(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.						

Brochure n° 3104 | Convention collective nationale

IDCC : 176 | **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

### **Accord du 16 janvier 2020**

relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés  
des métiers de la promotion

NOR : ASET2050386M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**AACC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**FCMT CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le 2<sup>o</sup> « autres secteurs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 50,50 € par jour passé hors domicile ».

#### **Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'article 3.2.2 « Frais de nourriture » de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

*(Voir texte page suivante.)*

### « 3.2.2. Frais de nourriture

1° Tous secteurs :

19 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

2° Les dispositions des paragraphes *g, h, i, j* du paragraphe 2°, de l'article 34 des clauses générales sont applicables quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2020, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux articles 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

4° Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage. »

## Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Article 4

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

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

*Fait à Paris, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104 | Convention collective nationale

IDCC : 176 | **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE****Accord du 16 janvier 2020**relatif aux salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050384M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;****FCMT CFTC ;****CFE-CGC chimie ;****UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant I de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

**« II. Salaires minima professionnels**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 507,88 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 8,2954 €.

*(Voir tableau page suivante.)*

## Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

Groupes	Points	SMC au 1 <sup>er</sup> janvier 2020
1A	6	1 557,66
1B	8	1 574,25
1C/2A	10	1 590,84
2B	14	1 624,02
2C/3A	23	1 698,68
3B	28	1 740,15
3C/4A	46	1 889,47
4B	54	1 955,84
4C/5A	77	2 146,63
5B	88	2 237,88
5C/6A	118	2 486,74
6B	132	2 602,88
6C	169	2 909,81
7A	183	3 025,94
7B	246	3 548,55
8A	260	3 664,69
8B	335	4 286,84
9A	349	4 402,98
9B	438	5 141,27
10	494	5 605,81
11	550	6 070,35

### Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 610 € bruts, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

### Article 3

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

#### **Article 4**

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

#### **Article 5 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

#### **Article 6 | Dépôt**

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

#### **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

*Fait à Paris, le 16 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 19 novembre 2019**  
relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel  
« Techniciens et agents de maîtrise »

NOR : ASET2050385M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche constatent la nécessité d'actualiser les avenants catégoriels de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1<sup>er</sup> juin 1989 étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Cette démarche a pour objectif de mettre à la disposition des salarié(e)s, de leurs représentant(e)s, des organisations syndicales et des employeurs un texte conforme aux évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent avenant ont ainsi retranscrit le texte existant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou les évolutions jurisprudentielles. Par ailleurs, elles insistent sur la nécessité d'équité entre les différentes catégories de salarié(e)s et réaffirment de ce fait l'importance de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises et de la branche.



Le présent avenant vise donc à mettre à jour l'avenant II « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1<sup>er</sup> juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail :

- des salarié(e)s classé(e)s dans les niveaux 4 à 6 (ancienne classification issue de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1999) et II.1 à II.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 36 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 ;
- ainsi que des salarié(e)s classé(e)s au niveau VII, subdivision A (ancienne classification issue de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1999) et II.7 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

## **Article 2 | Période d'essai**

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois maximum, renouvelable une fois conformément aux dispositions générales (art. 9 de l'avenant du 17 janvier 2018 relatif à l'actualisation des dispositions générales de la convention collective nationale).

## **Article 3 | Préavis**

1. Lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée au minimum de la façon suivante, sauf le cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus favorables :

- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de 2 ans à 10 ans : 2 mois ;
- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans : 3 mois.

2. Lorsque le (la) salarié(e) prend l'initiative de la rupture du contrat de travail, la durée du préavis est fixée à 1 mois, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 4 | Arrêt de travail pour maladies et accidents**

1. Pendant la suspension du contrat de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur ne peut licencier le (la) salarié(e) que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la maladie professionnelle ou l'accident du travail.

2. Avant 1 an de présence continue dans l'entreprise :

*Montant de l'indemnisation :*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale, il sera payé au (à la) salarié(e) pendant une période n'excédant pas 3 mois 75 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), et sous déduction de la valeur des prestations en espèces auxquelles il a droit pour la même période du fait :

a) De la sécurité sociale.

b) De tout régime de prévoyance obligatoire, et en particulier du régime de prévoyance prévu à l'article 30 des dispositions générales de la convention collective, ou de tout autre régime particulier à l'entreprise.

c) des indemnités de perte de salaire versées par les tiers responsables de l'accident ou leurs assurances.

Dans ce cas, les salaires ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé(e) ait engagé lui-même, elle-même les poursuites nécessaires.

*Durée de l'indemnisation :*

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1<sup>er</sup> janvier de la seconde année.

3. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise :

*Montant de l'indemnisation :*

Pendant la période fixée ci-après, le salarié recevra 100 % de son salaire de référence (soit le salaire brut de base et les primes non liées à la prestation de travail), sous déduction des prestations et indemnités visées ci-dessus.

*Durée de l'indemnisation :*

La période de 3 mois d'indemnisation s'entend en une ou plusieurs périodes par année civile, sans aucune possibilité de report d'une année sur l'autre. Par conséquent, dans le cas d'une absence continue chevauchant 2 années civiles, la durée totale de l'indemnisation par année civile reprend à zéro (c'est-à-dire pour une nouvelle durée de 3 mois maximum) à partir du 1<sup>er</sup> janvier de la seconde année.

## **Article 5 | Indemnité de licenciement**

Le montant de l'indemnité de licenciement est fixé de la manière suivante :

- avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent ;
- de 5 ans à 10 ans de présence révolus : 0,3 mois de salaire de référence par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

À partir de 11 ans de présence, l'indemnité est calculée par tranches d'ancienneté cumulatives, comme suit :

- pour la tranche à partir de 11 ans jusqu'à 15 ans de présence révolus : 0,6 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche ;
- pour la tranche au-delà de 16 ans de présence : 1,2 mois de salaire de référence par année comprise dans la tranche.

Le salaire de référence est celui défini selon les dispositions légales en vigueur.

## Article 6 | *Départ en retraite*

L'âge normal de la retraite est celui auquel la pension de retraite de la sécurité sociale du (de la) salarié(e) peut être liquidée à taux plein en vertu de la loi. Le (la) salarié(e) ne peut quitter l'entreprise sous ce motif avant l'âge normal, et l'employeur ne peut pas imposer le départ à la retraite d'un salarié avant l'âge de 70 ans (ou tout âge défini par le code de la sécurité sociale).

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la cessation du contrat, le préavis conventionnel sera observé sans que le (la) salarié(e) puisse se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective. L'expiration de ce préavis pourra coïncider avec le premier jour du trimestre civil suivant l'âge normal de la retraite.

### Article 6.1 | *Indemnité en cas de départ volontaire à la retraite*

Le départ volontaire en retraite est accepté par l'employeur sur présentation d'un relevé de carrière et de la demande de liquidation de la retraite à l'âge normal ou de manière anticipée. Sous réserve d'au minimum 5 ans d'ancienneté, le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité retraite.

Dans le cas d'une anticipation du départ à la retraite :

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- s'il (elle) anticipe de 1 à 2 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 14 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il (elle) anticipe de 2 à 3 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 16 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il (elle) anticipe de 3 à 4 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 18 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- s'il (elle) anticipe de 4 à 5 ans par rapport à l'âge normal, l'indemnité est égale à 20 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

*Dans le cas d'un départ à la retraite à l'âge normal et au cours de la première année suivant cet âge :*

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite équivalente à 12 % des salaires bruts mensuels par année de présence dans l'entreprise.

Le bénéfice de cette indemnité est maintenu en cas de départ au cours de la 1<sup>re</sup> année suivant l'âge normal du départ.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

*Dans le cas d'un départ à la retraite après la première année suivant l'âge normal :*

Le (la) salarié(e) bénéficie d'une indemnité de départ en retraite calculée comme suit ou conformément aux dispositions légales en vigueur, le calcul le plus favorable pour le (la) salarié(e) s'appliquant :

- si le départ a lieu dans la 2<sup>e</sup> année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 10 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 3<sup>e</sup> année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 8 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 4<sup>e</sup> année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise ;
- si le départ a lieu dans la 5<sup>e</sup> année suivant l'âge normal, l'indemnité est égale à 4 % du salaire brut mensuel par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité s'annule à l'expiration de la 5<sup>e</sup> année. Toutefois, le (la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'indemnité légale de retraite s'il (elle) remplit les conditions d'ancienneté pour en bénéficier.

Toute année de présence incomplète est prise en considération proportionnellement au temps de présence.

## **Article 6.2 | La mise à la retraite**

La mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise concerne les salarié(e)s ayant au moins 70 ans ou tout âge qui serait défini dans le cadre du code de la sécurité sociale.

Le (la) salarié(e) ne pourra pas se prévaloir des autorisations d'absence prévues au paragraphe de l'article 10.1 des dispositions générales de la convention collective.

Lors de son départ, le (la) salarié(e) recevra une indemnité de mise à la retraite équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

## **Article 7 | Clause de non-concurrence**

Le (la) salarié(e) est tenu(e) au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il (elle) a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il (elle) a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions, ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un (e) salarié(e) après la cessation de son contrat n'a pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur. Elle ne doit pas avoir pour résultat d'interdire en fait, au (à la) salarié(e), l'exercice de son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit ainsi :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée à la fois dans le temps et dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du (de la) salarié(e) ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser au (à la) salarié(e) une contrepartie financière.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans le contrat de travail ou ses avenants. Elle pourra être introduite ou levée pendant l'exécution du contrat de travail par avenant ou décision unilatérale de l'employeur, ou lors de la rupture du contrat de travail.

L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas excéder 2 années, à partir de la date où le (la) salarié(e) quitte l'entreprise ; elle fait l'objet en contrepartie d'une indemnité versée mensuellement et qui est égale au minimum à 1/3 et au maximum à 2/3 de la rémunération moyenne mensuelle brute. La rémunération mensuelle brute prise en compte est celle du dernier mois de présence dans l'effectif de l'entreprise ; la partie variable de la rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois de présence dans l'effectif de l'entreprise.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence à l'occasion de la rupture du contrat de travail. Cette renonciation fait alors l'objet d'un courrier distinct de celui notifiant la rupture du contrat de travail. Lorsque l'employeur dispense le (la) salarié(e) d'exécuter son préavis, il doit, s'il entend renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé(e) de l'entreprise. À défaut, il reste tenu au paiement de la contrepartie financière tant que la clause est respectée.

## **Article 8 | Entrée en vigueur**

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

## **Article 9 | Dépôt et extension**

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

*Fait à Paris, le 19 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3073 | Convention collective nationaleIDCC : 86 | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

---

**Accord du 20 janvier 2020**  
relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement

NOR : ASET2050398M

IDCC : 86

---

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

**AACC ;****UDECAM ;****UMSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;****FEC FO ;****SNPEP FO ;****F3C CFDT ;****SNPUB CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent mode d'emploi est destiné à permettre aux entreprises de la publicité et assimilées n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

Le mode d'emploi proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif

suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Enfin, afin de faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche, celles-ci peuvent s'inspirer des accords types d'intéressement, téléchargeables sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/l-interessement-et-la-participation>, étant précisé qu'il conviendra naturellement de les adapter aux spécificités de l'entreprise.

## **Titre I<sup>er</sup> Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement**

### **Article 1<sup>er</sup> | Modalités de mise en place de l'intéressement**

L'intéressement au sein des entreprises de la branche est mis en place par voie d'accords collectifs entre celles-ci et leurs salariés ou leurs représentants, selon l'une des formes prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail, pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'applique.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Le comité social et économique (CSE) n'a plus à être consulté avant la mise en place d'un accord collectif d'intéressement.

Il existe des dates butoirs en matière de conclusion d'accord d'intéressement. En effet, aux termes de l'article L. 3314-4 du code du travail, l'accord doit avoir été conclu avant le 1<sup>er</sup> jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. À titre d'exemple, en cas de calcul sur l'année civile, l'accord d'intéressement doit être conclu au plus tard avant le 30 juin de l'exercice concerné. Le non-respect de cette règle entraîne la perte des exonérations fiscales et sociales.

Enfin, lors de la négociation de l'accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) doit être posée. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée par défaut sur le PEE si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

### **Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.



Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

### **Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement (2 options)**

L'intéressement doit avoir un caractère collectif, ce dont il résulte que tous les salariés de l'entreprise compris dans le champ de ces accords doivent bénéficier de leurs dispositions sous réserve d'une condition d'ancienneté qui peut être exigée. Lorsque le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des sommes versées peut, en principe, être requalifié en salaire.

#### **Article 3.1 | Option 1 – Absence d'application d'une condition d'ancienneté**

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### **Article 3.2 | Option 2 – Application d'une condition d'ancienneté (3 mois maximum)**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de [X jours/mois] (l'accord peut définir une condition d'ancienneté se situant entre 0 et 3 mois maximum) dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;



- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### **Article 4 | Formules de calcul de l'intéressement en l'absence de formule légale**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord, soit 3 ans. En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

En outre, la loi ouvre la possibilité de compléter cette formule de calcul par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. Elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP<sup>[1]</sup>, sur un taux de satisfaction des clients.

Il est également possible de prévoir une formule par unité de travail au sein de l'entreprise. Le code du travail ne définit pas cette notion mais il s'agit, de fait, d'une structure ayant une stabilité suffisante et qui ne doit pas se confondre avec une catégorie de salarié. Il peut s'agir en pratique d'un bureau, d'un service (commercial, juridique...) d'un atelier, d'une unité de production ou encore d'un magasin...

[1] Accidents du travail/maladies professionnelles.

Les parties partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que l'accord d'intéressement ne doit pas rémunérer la non-performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

Tout d'abord, l'accord collectif peut prévoir un seuil de déclenchement qui conditionne la distribution d'une éventuelle prime d'intéressement à l'atteinte d'un seuil (cf. article 4.1), avant de déterminer une formule de calcul pour calculer le montant global de l'intéressement (cf. article 4.2) puis de prévoir des règles de répartition de ce montant (cf. article 6).

#### **Article 4.1 | *Seuil de déclenchement***

##### **Article 4.1.1 | *Option 1 – Résultat net comptable positif***

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- le résultat net comptable de l'entreprise doit être positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

##### **Article 4.1.2 | *Option 2 – Réalisation d'objectifs***

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- l'atteinte d'objectifs fixés pour une période donnée et par rapport à une année de référence.

Les objectifs trimestriels et/ou annuels peuvent être fixés en annexe de l'accord collectif. L'intéressement ne sera versé que si ces objectifs sont atteints, en tout ou partie.

#### **Article 4.2. | *Modalités de calcul du montant global d'intéressement***

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à leur travail. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

### **Récompenser la participation collective aux résultats de la société**

##### **Article 4.2.1 | *Option 1 – Pourcentage du résultat d'exploitation***

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- [X %] du résultat d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.1 du présent mode d'emploi est remplie).

Le résultat d'exploitation correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque ;

- dans la limite de [X %] de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

#### **Article 4.2.2 | Option 2 – Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation**

Il est fixé un objectif de progression pour le résultat d'exploitation par rapport à l'exercice précédent.

#### **Article 4.2.3 | Options 3 – Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire**

Par exemple :  $P = CA_{HT} \times (Txn - Txr) \times 33 \%$

P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Txn le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Txr le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

### **Récompenser la participation à l'amélioration de la productivité de l'entreprise**

#### **Article 4.2.4 | Option 4 – Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la productivité**

Par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de productivité de référence  $I_r = 100$  ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice  $I = 125$ .

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : «  $P = M \times (dl \times 10 \%) / 100$  » où M correspond à la masse des salaires bruts et dl correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100.

### **Récompenser la participation aux performances de l'entreprise**

L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, baisse du taux d'absentéisme ou du taux d'AT/MP etc. peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

#### **Article 4.2.5 | Option 5 – Formule mixte en fonction du résultat de l'entreprise, pondéré par la réalisation d'objectifs liés aux performances de l'entreprise**

La formule de calcul de l'intéressement pourrait être la suivante :

$$I = RCAI \times X \% \times Z.$$

I : intéressement.

RCAI : résultat courant avant impôt.

X : pourcentage attribué aux salariés, par exemple, 10 %.

Z : degré de pondération en fonction du degré de réalisation des objectifs.

P : plafond maximal : 20 % des salaires (plafond légal).

Le montant de l'intéressement distribuable sera donc fonction :

- du total du résultat courant avant impôt ;
- du degré de réalisation des objectifs ci-après désignés : 2 objectifs avec coefficient de pondération.

**Objectif 1** : diminution des frais d'entretien des véhicules de service, sous déduction des remboursements d'assurance :

- année 1 (seuil) : coût moyen d'entretien des véhicules pour l'année x ;
- année 2 (objectif x + 1) : réduire de 10 % ce coût moyen, sous déduction de la hausse du coût de la vie ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

**Objectif 2** : diminution de l'absentéisme :

- année 1 (seuil) : pourcentage d'heures d'absences constatées (maternité et accidents du travail mis à part) au cours de l'année x, par rapport au nombre d'heures travaillées ;
- année 2 (objectif x + 1) : diminution de 10 % du rapport heure d'absences/heures travaillée ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

### **Article 4.3 | Intéressement de projet**

Les entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement peuvent prévoir un intéressement de projet, réservé à tout ou partie de leurs salariés. Cet intéressement doit faire l'objet d'un accord distinct de l'accord de base (art. L. 3312-6 du code du travail).

Selon les dispositions de l'article L. 3312-6 du code du travail, le projet est défini comme une activité caractérisée et coordonnée à laquelle concourent plusieurs entreprises. Il peut s'agir à titre d'exemple de la réalisation d'un chantier ou un projet réunissant donneurs d'ordres et sous-traitants tel que la réalisation d'un projet culturel.

Le projet doit être commun à plusieurs entreprises mais l'intéressement de projet peut être mis en place que dans une seule entreprise.

Les conditions de négociation de l'accord spécifique à l'intéressement de projet sont précisées par l'article L. 3312-6 du code du travail et varient en fonction de son champ d'application (salariés et sociétés concernés).

En ce qui concerne la formule de calcul, la répartition et le versement de l'intéressement, et le régime social et fiscal des sommes versées, l'intéressement de projet suit les mêmes règles que l'intéressement.

Pour la formule de calcul, il convient de préciser qu'une formule en lien avec les performances de l'entreprise sera plus pertinente qu'une formule basée sur les résultats. En effet, lorsqu'un projet est en cours, les résultats financiers liés à ce projet n'arrivent, en principe, qu'avec un décalage et les critères de performance (comme le respect des délais, la qualité de la réalisation) semblent donc plus pertinents sur la période de calcul de l'intéressement.

### **Article 5 | Plafond collectif et plafond individuel**

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que les plafonds individuel et collectif de l'intéressement se cumulent avec le plafond prévu pour la participation légale de droit commun. Il est donc possible de plafonner les sommes issues des dispositifs de l'intéressement et de la participation ensemble.

## **Article 6 | Répartition entre les bénéficiaires (3 options)**

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

### **Article 6.1 | Option 1 – Répartition exclusivement uniforme**

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salarié ou du temps de présence. Ainsi un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

### **Article 6.2 | Option 2 – Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### **■ Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de façon égalitaire entre tous les salariés/bénéficiaires, et ce quelle que soit la durée du travail ou la date d'embauche. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

#### **■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

La répartition des 50 % restant de la masse globale est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

$\text{Intéressement individuel} = 50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} \times \text{montant annuel individuel du salaire brut.}$

Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) et un salaire plafond.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. L'accord d'intéressement peut désormais

prévoir que la répartition proportionnelle aux salaires retient, pour ces conjoints, un montant qui ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

En cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, primes sur objectifs...), il est tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois.

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.).

### **Article 6.3 | Option 3 – Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

#### **■ Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-5 du code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité et les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

#### **■ Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement**

Voir article 6.2.

### **Article 6.4 | Option 3 – Répartition en fonction d'un critère exclusif**

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- uniforme ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- proportionnelle aux salaires.

### **Article 7 | Supplément d'intéressement**

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.



Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (art. L. 3314-8 du code du travail).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. art. 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

## **Article 8. | Modalités de versement**

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail (art. L. 3314-9 du code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai de 1 mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant les mentions prévues par l'article D. 3313-9 du code du travail :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

## **Article 9 | Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 10 | Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent mode d'emploi, les sommes versées au titre de l'intéressement dans le respect des règles applicables, sont exonérées de charges sociales, pour la part patronale et pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social pour les sommes versées au titre de l'intéressement. À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont, en principe, soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE. Ainsi, lorsqu'il est imposable à l'impôt sur le revenu, l'intéressement entre dans la base du prélèvement à la source que l'employeur est tenu de pratiquer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 11 | Information sur l'intéressement**

### **Article 11.1 | Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

### **Article 11.2 | Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.



## **Article 12 | Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

## **Article 13 | Modalités de suivi de l'application des accords**

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique est informé de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise il n'existe pas de comité social et économique, une commission *ad hoc*, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre sur le plan de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peut, si nécessaire, faire appel à un expert de son choix.

## **Article 14 | Dénonciation et révision des accords collectifs d'entreprise**

Les conventions et accords collectifs à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leurs signataires. Ils doivent prévoir les conditions de cette dénonciation, notamment la durée du préavis. À défaut de clause expresse, celle-ci est de 3 mois. Sauf clause contraire en ce sens, la dénonciation n'a pas à être motivée et doit être notifiée par son auteur aux autres signataires et être déposée.

De même, les conventions et accords collectifs peuvent être modifiés et complétés par voie d'avenants et d'annexes. Ils doivent comporter une clause de révision fixant les formes selon

lesquelles et le délai au terme duquel ils pourront être révisés. Il est précisé que les conditions de validité des avenants sont les mêmes que celle des conventions et accords collectifs eux-mêmes. L'avenant révisant tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie et est opposable, sous réserve de son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord révisé.

En outre, comme tout accord collectif d'entreprise, l'accord d'intéressement devra prévoir une clause de suivi et de rendez-vous.

## **Article 15 | Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

Il doit être déposé en ligne dans les 15 jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord, sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

## **Titre II Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 16 | Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le présent mode d'emploi vise à associer les salariés à la réussite de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent mode d'emploi, étant rappelé que le dispositif proposé est purement facultatif et qu'il doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Le champ d'application du présent mode d'emploi est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activité visés aux articles 1<sup>er</sup> et 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

### **Article 17 | Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa rédaction.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

## **Article 18 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent mode d'emploi sont adaptées aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

## **Article 19 | Suivi du texte**

### **Article 19.1 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième d'application du présent mode d'emploi pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

### **Article 19.2 | Commission de suivi**

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent mode d'emploi est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent mode d'emploi, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

## **Article 20 | Durée, révision et dénonciation**

### **Article 20.1 | Durée**

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

### **Article 20.2 | Révision**

Le présent mode d'emploi peut être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent mode d'emploi dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles de présent mode d'emploi qu'elles modifient.

### **Article 20.3 | Dénonciation**

Le présent mode d'emploi peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce le texte doit notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réunissent pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouveau texte.

### **Article 21 | Dépôt**

Le présent mode d'emploi est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**

**(20 novembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

### Avenant du 10 mars 2020

relatif à l'actualisation des barèmes annuels garantis pour l'année 2020

NOR : ASET2050399M

IDCC : 2344

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

**GESIM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le GESiM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 7 et 25 février 2020 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité unique de restauration et indemnité pour frais de transport personnels.

Sur ces différents thèmes, les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup> | Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2020, par les valeurs suivantes :

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	BAG (en euros)
I	140	—	18 492
	145	—	18 501
	155	—	18 511

Niveau	Coefficient	Grille de transposition	BAG (en euros)
II	170	–	18 520
	180	–	18 627
	190	–	19 027
III	215	–	19 719
	225	–	20 082
	240	–	20 615
IV	255	60	21 102
	270	68	22 123
	285	76	23 136
V	305	80	24 765
	335	86	27 085
	365	92	29 173
	395	100	31 285

## Article 2 | Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

*Fait à Paris, le 10 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : 493 | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

### **Accord du 18 mars 2020**

relatif aux salaires de référence des chais de Cognac au 1<sup>er</sup> juin 2020

NOR : ASET2050393M

IDCC : 493

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

**SMC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT chais de Cognac ;**

**CFE-CGC chais de Cognac ;**

**CFDT chais de Cognac ;**

**FO chais de Cognac,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Cadre de la négociation**

Dans le cadre des dispositions de l'article 42 de l'avenant régional de la CNVS applicable au personnel des activités d'élaboration du cognac, qui indique que « des accords paritaires interviendront pour la fixation des salaires » correspondant aux emplois des différentes catégories de personnel, le syndicat des maisons de Cognac a invité les organisations syndicales à négocier sur ce sujet au cours de trois réunions qui se sont tenues le 25 février 2020, le 10 mars 2020 et le 17 mars 2020.

#### **Article 2 | Salaires de référence**

Les salaires de référence ont été revus dans la continuité des négociations engagées depuis 2011, mais dans un contexte particulier lié à l'apparition de la pandémie mondiale de coronavirus dont les conséquences négatives sur l'économie en général et sur l'activité du Cognac en particulier se font déjà sentir.

C'est pourquoi cette année exceptionnellement il n'a pas été prévu de distinction pour l'application de taux différenciés pour favoriser les écarts les plus faibles entre la convention des chais de cognac et la CNVS comme c'est chaque année la volonté des parties.

Les parties ont donc décidé cette année l'application d'un taux d'augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille.

Exceptionnellement cette année, compte tenu des incidences économiques de la pandémie de coronavirus, l'application de l'augmentation est reportée au 1<sup>er</sup> juin 2020 sans qu'il soit question de rétroactivité, et sous réserve de la reprise d'activité (fin du confinement national en vigueur depuis le 17 mars) à cette date. Dans le cas contraire la mesure sera appliquée dès le premier mois qui suivra la fin du confinement national si celui-ci était encore en vigueur au mois de juin avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin.

Les parties ont négocié pour maintenir, voire accentuer, un écart moyen avec les salaires minima conventionnels fixés par le conseil national des vins et spiritueux.

Ainsi les salaires de référence applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 sont revalorisés de 1,3 %. Ils sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

Catégorie	Niveau	Échelon	Salaire mensuel de référence
Ouvriers employés	1	A	1 609 €
	1	B	1 619 €
	1	C	1 640 €
	2	A	1 654 €
	2	B	1 676 €
	2	C	1 688 €
	3	A	1 712 €
	3	B	1 740 €
	3	C	1 777 €
Agent de maîtrise	4	A	1 799 €
	4	B	1 846 €
	5	A	1 930 €
	5	B	1 978 €
	5	C	2 071 €
	6	A	2 232 €
	6	B	2 371 €
Cadres	7	A	2 399 €
	8	A	2 571 €
	9	A	2 949 €
	9	B	3 700 €
	10	A	4 504 €

### Article 3 | Dépôt et publicité

Dans le respect des conditions de notification et dépôt prévues aux articles L. 2331-5 et suivants du code du travail :

Chaque partie signataire conservera un original de cet accord.

Le présent accord sera notifié par le président de la commission paritaire à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non par le biais d'un récépissé de remise en main propre pour les signataires.



À l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord sera déposé par lettre recommandée avec avis de réception auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en deux exemplaires, dont un sur support électronique, et au greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

*Fait à Cognac, le 18 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165220190-000520

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