



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-20

30 mai 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-20 du 30 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° 2020-20.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-20 du 30 mai 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés	3
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 62 du 19 février 2020 relatif à la grille des salaires conventionnels.....	6
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 10 avril 2020 relatif à la mise en place des mesures d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de congés payés	10
Chaussure (industrie) : accord du 24 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020	13
Cinéma (exploitation) : avenant n° 1 du 30 janvier 2020 à l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé.....	18
Commerce de gros : accord du 26 février 2020 relatif aux salaires minima au 1er mai 2020	21
Fleuristes et animaux familiers : accord du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	23
Hôtellerie de plein air : avenant n° 41 du 10 mars 2020 relatif aux salaires	26
Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 21 février 2020 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2020 (Rouen et Dieppe)	31
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 17 avril 2020 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles	39
Pharmacie d'officine : accord du 10 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de prévoyance et de santé	42
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « cadres »	46
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : avenant du 19 novembre 2019 relatif à l'actualisation de l'avenant catégoriel « ouvrier et employé »	52
Pompes funèbres : accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	57

Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 24 avril 2020 relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés	61
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Languedoc-Roussillon)	70
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Languedoc-Roussillon)	72
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Languedoc-Roussillon)	75
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Midi-Pyrénées)	77
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Midi-Pyrénées)	79
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 25 novembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Midi-Pyrénées)	82
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) : accord du 6 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Pays de la Loire)	84
Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 6 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Pays de la Loire)	86
Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 6 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Pays de la Loire)	88
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 4 juillet 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	90

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : **1686** | **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 27 avril 2020

relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2050430M
IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour finalité la mise en œuvre des dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés dans le cadre de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Dans un contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie « Covid-19 » et aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur des entreprises du secteur de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les parties au présent accord ont souhaité afficher leur solidarité et leur détermination à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques tenant compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises de la branche.

Ainsi le présent accord s'applique seulement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il permet aux salariés concernés de bénéficier pour la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés plus favorable que le régime de l'activité partielle ; il permet aux entreprises d'assurer la plus grande disponibilité des salariés au moment de la reprise et de la relance indispensable de l'activité.

Les parties signataires incitent ces entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions et les contreparties les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.

À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Principe

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16-2° du code du travail et ce dans la limite de 6 jours ouvrables correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés :

- ayant acquis moins de 10 jours de congés payés à la date de signature du présent accord ;
- pour lesquels auront été imposés des jours de RTT, des jours de repos pris sur le compte épargne-temps ou dans le cadre du dispositif de forfait jours, conformément aux dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance susvisée ;
- qui ont poursuivi sous la forme du télétravail leur activité habituelle.

Article 2 | Modalités

Ces congés peuvent être fixés soit préalablement, soit postérieurement à la mise en activité partielle des salariés concernés ou même en l'absence d'une telle situation.

Une information sera faite par tout moyen écrit au CSE quand il existe, préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié sera informé par tout moyen écrit, moyennant un délai de prévenance de 7 jours francs, de la date fixée de prise des congés payés et du nombre de jour concerné, étant précisé que cette faculté donnée à l'employeur peut lui permettre de fractionner en plusieurs fois et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise desdits congés.

Le nombre de jours de congés posés et pris par les salariés pendant la période de fermeture des magasins liée à l'état d'urgence sanitaire, seront déduits des jours à fixer par l'employeur.

Pour les salariés conjoints ou pacsés ou en concubinage travaillant dans la même entreprise, l'employeur fixera lesdits jours de congés en même temps.

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 jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté...) ;
- et enfin la prise des congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

La décision de l'employeur relative à la fixation des congés payés objets du présent accord, doit être prise avant le 31 août 2020.

Article 3 | Contreparties

L'employeur qui fait application du présent accord, accordera aux salariés concernés 1 jour de congé payé supplémentaire, qui sera à prendre sur l'année civile 2021.

Si le salarié a quitté l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier de cette contrepartie, il percevra l'indemnité compensatrice correspondante à cette journée.

Article 4 | Date d'effet. Durée

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Les parties conviennent de se revoir avant le 15 septembre pour la nécessité de reconduire les dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année 2020.

Article 5 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 27 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 62 du 19 février 2020
relatif à la grille des salaires conventionnels

NOR : ASET2050410M

IDCC : 992

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

CFBCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche « boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie, hippo-phagique, triperie, commerce de volailles et gibiers » se sont réunis le 19 février 2020 en CPPNI dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels.

Les partenaires sociaux regrettent de devoir constater les effets des délais toujours plus longs de l'extension des avenants et accords par le ministère du travail et notamment sur les accords salaires.

De tels délais ont créé des distorsions de concurrence importantes entre les entreprises non adhérentes et adhérentes à une organisation syndicale d'employeurs et ont pénalisé fortement les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'attention du ministère du travail est attirée sur ce point sensible.

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,8 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent qu'une nouvelle revalorisation des salaires sera négociée en CPPNI avant le 30 juin 2020.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 19 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(ère), employé(e)			
I	A	Plongeur	1 649
		Employé d'entretien	1 649
	B	Chauffeur-livreur	1 669
		Employé administratif	1 669
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 686
		Caissier	1 686
		Vendeur	1 686
	B	Secrétaire aide-comptable	1 709
		Boucher préparateur	1 709
		Charcutier traiteur	1 709
		Vendeur qualifié	1 709
		Tripier préparateur	1 709
	C	Caissier aide-comptable	1 737
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 843
		Charcutier traiteur qualifié	1 843
		Charcutier préparateur qualifié	1 843
		Tripier préparateur qualifié	1 843
		Boucher hippophagique préparateur qualifié	1 843
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 884
		Boucher traiteur qualifié	1 884
		Ouvrier tripier	1 884
IV	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 955
	A	Comptable	1 963
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 025
	C	Boucher hautement qualifié	2 054
		Boucher traiteur hautement qualifié	2 054
		Charcutier traiteur hautement qualifié	2 054
		Tripier responsable cuisson	2 054
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 156
Agent de maîtrise et cadre			
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 338
		Responsable de point de vente adjoint	2 338

Niveau	Échelon	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
VI	A	Responsable de laboratoire	2 551
		Responsable de point de vente	2 551
		Responsable hygiène et sécurité	2 551
	B	Assistant chef d'entreprise	2 567
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 876
VII	A	Responsable de laboratoire	3 275
		Responsable de point de vente	3 275
		Responsable des achats	3 275
		Responsable d'entreprise	3 357

Brochure n° 3120 | Convention collective nationale

IDCC : 468 | **COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE**

Accord du 10 avril 2020

relatif à la mise en place des mesures d'urgence sanitaire
pour faire face à l'épidémie de Covid-19 en matière de congés payés

NOR : ASET2050424M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Depuis l'arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus Covid-19, les entreprises et les salariés de la branche du commerce succursaliste de la chaussure font face à une situation inédite en étant dans l'obligation de fermer leurs établissements à la clientèle. Cette situation impacte la totalité de l'activité de ces entreprises : puisque non seulement les magasins sont fermés à la clientèle, mais les services supports et entrepôts sont également impactés par la baisse d'activité.

Dans cette optique, afin de favoriser la reprise de l'activité et de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales du Covid-19, les partenaires sociaux, ont souhaité mettre en place par accord de branche les dispositifs permettant la gestion exceptionnelle des congés payés au sein des entreprises de la branche.

Cet accord vise les entreprises de la branche qui ne sont pas couvertes par un accord collectif ayant le même objet ou une décision de l'employeur validée après référendum dans les établissements de moins de 11 salariés.

Dans ce cas, les entreprises peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Enfin, cet accord ne remet pas en cause, les dispositions légales existantes, permettant à l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles, de modifier les dates de congés payés déjà posés moins de 1 mois avant la date de départ (art. L. 3141-16, 2° du code du travail).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468), qui ne sont pas déjà couverts par un autre accord collectif (de groupe, d'entreprise, d'établissement) ou un référendum dans les établissements de moins de 11 salariés, à la date de signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer au sein des différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Article 2 | Dispositif exceptionnel concernant les congés payés

Un employeur peut décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, ou de modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 jours.

L'employeur pourra également être amené à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié.

Dans la mesure du possible, l'employeur respectera un congé simultané pour les conjoints ou les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans son entreprise durant cette même période si ceux-ci le sollicitent.

Ces dispositions ne peuvent porter que sur 6 jours ouvrables de congés payés.

Pour les salariés pour lesquels il resterait plus de 6 jours ouvrables de congés payés pour la période en cours, un accord entre l'employeur et le salarié pourra permettre de reporter un maximum de 5 jours sur l'année suivante ou de placer un maximum de 5 jours sur un compte épargne-temps si celui-ci existe.

La période de congés imposée ou modifiée en application du présent accord ne peut s'étendre au-delà du 31 octobre 2020.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à faire face aux conséquences économiques, financières et sociales du Covid-19 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il est applicable de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 octobre 2020.

Article 5 | Dépôt et extension du présent accord

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

Accord du 24 février 2020
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

NOR : ASET2050428M

IDCC : 1580

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

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

CFE-CGC agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

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

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2020 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Application et vérification

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} janvier 2020, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 539,42 €
	2	1 547,00 €
2	1	1 557,00 €
	2	1 572,00 €
	3	1 589,00 €
3	1	1 589,00 €
	2	1 610,00 €
	3	1 626,00 €

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

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

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

Application et vérification

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

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

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

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

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

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

c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle

fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

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

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4

Bénéficiaires

Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2020 sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	20 405 €
	2	20 986 €
	3	22 730 €
5	1	22 730 €
	2	24 739 €
	3	26 643 €
6	1	26 643 €
	2	30 661 €

Positions 1 à 4

Position	Échelon	Rémunération annuelle minimale
1	1	28 546 €
	2	30 661 €
2	–	35 522 €
3	–	41 232 €
4	–	48 844 €

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

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

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

Bénéficiaires

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

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2020 ;
- et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

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

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

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué « *pro rata temporis* » en cas de survenance, en cours d'année :

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

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Publicité et extension

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

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

Fait à Paris, le 24 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : 1307 | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

Avenant n° 1 du 30 janvier 2020
à l'accord du 16 septembre 2015
relatif à la mise en place des garanties de frais de santé

NOR : ASET2050411M
IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

SNE CGT ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la réforme « 100 % santé », mise en œuvre par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 et les décrets n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Cette réforme vise à améliorer l'accès aux soins des assurés en prévoyant une meilleure prise en charge des dispositifs d'optique médicale, des frais de soins dentaires prothétiques et des dispositifs médicaux d'aide auditive.

Au regard de ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique sont convenus de mettre à jour l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé afin de tenir compte des modifications légales et réglementaires intervenues dans ce cadre.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 16 septembre 2015 avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables. À ce titre, il révisé les articles 4 et 5 de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'exploitation cinématographique. Cet avenant a vocation à intégrer les évolutions résultantes de la réforme « 100 % santé » et à permettre l'intégration des évolutions réglementaires à venir.

Article 1^{er} | Modification des articles 4 et 5 de l'accord du 16 septembre 2015

Article 1.1 | Modification de l'article 4 « Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle »

L'article 4 « Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle » est modifié comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif "complémentaire frais de santé" pour tous leurs salariés. Les salariés bénéficient à ce titre d'une couverture collective et obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Il leur appartient également de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques prévus à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le contrat d'assurance mis en place dans les entreprises doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire ;
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée à l'article 12. Il doit également prévoir un niveau de garanties au moins égal au niveau dit "panier de soins", tel qu'issu des dispositions légales et réglementaires en vigueur et défini à l'article 5 du présent accord.

Le contrat d'assurance doit en outre permettre au salarié de bénéficier du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet de garanties destinées au remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale. »

Article 1.2 | Modification de l'article 5 « Définition et contenu des garanties minimales »

L'article 5 « Définition et contenu des garanties minimales » est modifié comme suit :

« Les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions de l'article 4, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les garanties minimales précédemment exposées peuvent être améliorées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord. »

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les salariés doivent pouvoir prétendre au même niveau de couverture de complémentaire santé, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ainsi, 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet dès le lendemain de sa signature.

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

Article 4 | Dénonciation et révision

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

Article 5 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : 573 | **COMMERCE DE GROS**

Accord du 26 février 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2020

NOR : ASET2050420M
IDCC : 573

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;**FS CFDT ;****CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Minima conventionnels applicables au 1^{er} mai 2020

Niveau	Coef.	Minima au 1 ^{er} mai 2019	Minima au 1 ^{er} mai 2020
1.1	1,006	1 533,00 €	1 554,46 €
1.2	1,006	1 542,20 €	1 563,79 €
1.3	1,006	1 551,45 €	1 573,17 €
2.1	1,006	1 560,76 €	1 582,61 €
2.2	1,006	1 570,12 €	1 592,11 €
2.3	1,006	1 579,55 €	1 601,66 €
3.1	1,006	1 589,02 €	1 611,27 €
3.2	1,006	1 598,56 €	1 620,94 €
3.3	1,006	1 608,15 €	1 630,66 €
4.1	1,006	1 617,80 €	1 640,45 €
4.2	1,006	1 627,50 €	1 650,29 €
4.3		1 637,27 €	1 660,19 €
5.1	1,038	1 644,00 €	1 667,02 €
5.2	1,038	1 705,65 €	1 729,53 €

Niveau	Coef.	Minima au 1 ^{er} mai 2019	Minima au 1 ^{er} mai 2020
5.3	1,038	1 769,61 €	1 794,39 €
6.1	1,038	1 835,97 €	1 861,68 €
6.2	1,038	1 904,82 €	1 931,49 €
6.3		1 976,25 €	2 003,92 €
Minima annuels			
7.1	1,05	25 596,00 €	25 954,34 €
7.2	1,05	26 875,80 €	27 252,06 €
7.3	1,157	28 219,59 €	28 614,66 €
8.1	1,1	32 658,53 €	33 115,75 €
8.2	1,1	35 924,38 €	36 427,33 €
8.3	1,1	39 516,82 €	40 070,06 €
9.1	1,1	43 468,51 €	44 077,06 €
9.2	1,15	47 815,36 €	48 484,77 €
10.1	1,2	54 987,66 €	55 757,49 €
10.2		65 985,19 €	66 908,98 €

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

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

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

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

Article 2 | *Clause de revoyure*

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

Article 3 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Paris, le 26 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010 | Convention collective nationale

IDCC : 1978 | **FLEURISTES, VENTE ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

Accord du 3 mars 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050408M
IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

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

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 26 février 2020, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 575,21 €
	2	120	1 580,39 €
	3	130	1 585,57 €
II	1	210	1 592,78 €
	2	220	1 595,93 €
	3	230	1 606,30 €
III	1	310	1 615,83 €
	2	320	1 626,71 €
	3	330	1 675,67 €
IV	1	410	1 713,72 €
	2	420	1 740,97 €
	3	430	1 773,59 €
V	1	510	1 915,06 €
	2	520	2 023,85 €
	3	530	2 132,67 €
VI	1	610	2 241,02 €
	2	620	2 402,89 €
	3	630	2 639,69 €
VII	1	710	3 318,47 €
	2	720	3 490,86 €
	3	730	3 663,26 €

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment

des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

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

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

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension

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

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

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

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 41 du 10 mars 2020
relatif aux salaires

NOR : ASET2050431M
IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

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

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

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus ;

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

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

les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 12 février 2020, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

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

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

- le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 547,83 € pour 151,67 heures par mois ;
- la valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,03 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2020 :

- aucune revalorisation n'est prévue à cette date en 2020, sous réserve de la date d'extension du présent avenant engageant la revalorisation prévue au point 1 ci-dessus.

Article 2 | Formule de calcul

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

Salaire indice $100 + ([CH - 100] \times VP)$.

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

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

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

Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 5 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au plus tard dès le mois de septembre 2020, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépôt. Publicité. Extension

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

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

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

Fait à Paris, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Grille des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

(base 151,67 heures)

Application 1^{er} jour du mois suivant parution au *Journal officiel*

Coefficient	Salaires minimaux
100	1 547,83 €
105	1 572,98 €
110	1 598,13 €
115	1 623,28 €
120	1 648,43 €
125	1 673,58 €
130	1 698,73 €
135	1 723,88 €
140	1 749,03 €
145	1 774,18 €
150	1 799,33 €
155	1 824,48 €
160	1 849,63 €
165	1 874,78 €
170	1 899,93 €
175	1 925,08 €
180	1 950,23 €
185	1 975,38 €
190	2 000,53 €
195	2 025,68 €
200	2 050,83 €
205	2 075,98 €
210	2 101,13 €
215	2 126,28 €
220	2 151,43 €
225	2 176,58 €
230	2 201,73 €
235	2 226,88 €
240	2 252,03 €

Coefficient	Salaires minimaux
245	2 277,18 €
250	2 302,33 €
255	2 327,48 €
260	2 352,63 €
265	2 377,78 €
270	2 402,93 €
275	2 428,08 €
280	2 453,23 €
285	2 478,38 €
290	2 503,53 €
295	2 528,68 €
300	2 553,83 €

Convention collective

**IDCC : 1604 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,

Journal officiel du 30 octobre 1991)

Accord du 21 février 2020

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes
et aux indemnités pour l'année 2020
(Rouen et Dieppe)

NOR : ASET2050427M

IDCC : 1604

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

UIMM 76,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT métal Rouen ;

USM FO métal Seine-Maritime,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« Annexe II Appointements minimaux garantis

1° Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à ver-

ser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année. »

2° Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2020 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG à partir de 2020

Niveau	Coefficient	Montant €
I	140	19 146
	145	19 195
	155	19 243
II	170	19 321
	180	19 707
	190	20 340
III	215	21 583
	225	22 387
	240	23 815
IV	255	24 630
	270	25 907
	285	27 338
V	305	28 937
	335	31 698
	365	34 473
	395	37 265

3° Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des majorations d'inconvénients définies aux articles 25 et 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables pro rata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées pro rata temporis. »

Article 2 | Prime et ancienneté

1° Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 2° Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1^{er} avril 2020, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,57 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

3° Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

Article 3 | Indemnité de panier

Le 1^{er} alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant « Mensuels » est fixée à 8,71 € à compter du 1^{er} avril 2020. »

Article 4 | Indemnité de transport

Le 1^{er} alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant « Mensuels » ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 kilomètres. À compter du 1^{er} avril 2020, son montant est de 27,89 € par mois. Il est porté à 37,63 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 5 kilomètres, à 48,28 € s'il se trouve

situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 kilomètres, à 63,67 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 kilomètres ».

La distance est déterminée par zones concentriques de 3, 5, 10 et 20 kilomètres autour du lieu de travail.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25 de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif. »

Article 5 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 21 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème ancienneté en euros au 1^{er} avril 2020

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures
(horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif)

Valeur du point : 5,57 €.

Administratif - Technicien – Agent de maîtrise (maîtrise d’atelier exclue)

Coefficient	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
140	23,39	31,19	38,99	46,79	54,59	62,38	70,18	77,98	85,78	93,58	101,37	109,17	116,97
145	24,23	32,31	40,38	48,46	56,54	64,61	72,69	80,77	88,84	96,92	104,99	113,07	121,15
155	25,90	34,53	43,17	51,80	60,43	69,07	77,70	86,34	94,97	103,60	112,24	120,87	129,50
170	28,41	37,88	47,35	56,81	66,28	75,75	85,22	94,69	104,16	113,63	123,10	132,57	142,04
180	30,08	40,10	50,13	60,16	70,18	80,21	90,23	100,26	110,29	120,31	130,34	140,36	150,39
190	31,75	42,33	52,92	63,50	74,08	84,66	95,25	105,83	116,41	127,00	137,58	148,16	158,75
215	35,93	47,90	59,88	71,85	83,83	95,80	107,78	119,76	131,73	143,71	155,68	167,66	179,63
225	37,60	50,13	62,66	75,20	87,73	100,26	112,79	125,33	137,86	150,39	162,92	175,46	187,99
240	40,10	53,47	66,84	80,21	93,58	106,94	120,31	133,68	147,05	160,42	173,78	187,15	200,52
255	42,61	56,81	71,02	85,22	99,42	113,63	127,83	142,04	156,24	170,44	184,65	198,85	213,05
270	45,12	60,16	75,20	90,23	105,27	120,31	135,35	150,39	165,43	180,47	195,51	210,55	225,59
285	47,62	63,50	79,37	95,25	111,12	127,00	142,87	158,75	174,62	190,49	206,37	222,24	238,12

Coefficient	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
305	50,97	67,95	84,94	101,93	118,92	135,91	152,90	169,89	186,87	203,86	220,85	237,84	254,83
335	55,98	74,64	93,30	111,96	130,62	149,28	167,94	186,60	205,25	223,91	242,57	261,23	279,89
365	60,99	81,32	101,65	121,98	142,31	162,64	182,97	203,31	223,64	243,97	264,30	284,63	304,96
395	66,00	88,01	110,01	132,01	154,01	176,01	198,01	220,02	242,02	264,02	286,02	308,02	330,02

À titre informatif.

Agents de maîtrise d'atelier (seulement [y compris la majoration de 7 %])

Coefficient	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
215	38,44	51,26	64,07	76,88	89,70	102,51	115,32	128,14	140,95	153,77	166,58	179,39	192,21
240	42,91	57,22	71,52	85,82	100,13	114,43	128,73	143,04	157,34	171,65	185,95	200,25	214,56
255	45,59	60,79	75,99	91,19	106,38	121,58	136,78	151,98	167,18	182,37	197,57	212,77	227,97
285	50,96	67,94	84,93	101,91	118,90	135,89	152,87	169,86	186,84	203,83	220,81	237,80	254,79
305	54,53	72,71	90,89	109,07	127,24	145,42	163,60	181,78	199,95	218,13	236,31	254,49	272,67
335	59,90	79,86	99,83	119,79	139,76	159,73	179,69	199,66	219,62	239,59	259,55	279,52	299,48
365	65,26	87,01	108,77	130,52	152,28	174,03	195,78	217,54	239,29	261,04	282,80	304,55	326,30
395	70,62	94,17	117,71	141,25	164,79	188,33	211,87	235,42	258,96	282,50	306,04	329,58	353,12

À titre informatif.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

Coefficient	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
140	24,56	32,75	40,94	49,13	57,32	65,50	73,69	81,88	90,07	98,25	106,44	114,63	122,82
145	25,44	33,92	42,40	50,88	59,36	67,84	76,32	84,80	93,28	101,76	110,24	118,72	127,20
155	27,20	36,26	45,33	54,39	63,46	72,52	81,59	90,65	99,72	108,78	117,85	126,91	135,98
170	29,83	39,77	49,71	59,65	69,60	79,54	89,48	99,42	109,37	119,31	129,25	139,19	149,14
190	33,34	44,45	55,56	66,67	77,79	88,90	100,01	111,12	122,23	133,35	144,46	155,57	166,68
215	37,72	50,30	62,87	75,45	88,02	100,59	113,17	125,74	138,32	150,89	163,47	176,04	188,61
240	42,11	56,15	70,18	84,22	98,25	112,29	126,33	140,36	154,40	168,44	182,47	196,51	210,55
255	44,74	59,65	74,57	89,48	104,40	119,31	134,22	149,14	164,05	178,96	193,88	208,79	223,71
270	47,37	63,16	78,95	94,75	110,54	126,33	142,12	157,91	173,70	189,49	205,28	221,07	236,86
285	50,00	66,67	83,34	100,01	116,68	133,35	150,01	166,68	183,35	200,02	216,69	233,36	250,02

À titre informatif.

Brochure n° 3019 | Convention collective nationale

IDCC : **700** | **PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

IDCC : **707** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET DE**
LA PELLICULE CELLULOSIQUE
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : **1495** | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES**
CONNEXES
(OEDTAM)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : **1492** | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Accord du 17 avril 2020

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation
en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

NOR : ASET2050425M
IDCC : 700, 707, 1492, 1495

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et doivent en permanence s'adapter.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries des papiers cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations.

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à préparer la reprise économique dans de meilleures conditions.

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

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, telle que prévue par l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord. Les formations visent en priorité l'évolution des compétences des salariés.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif, et en établira un bilan annuel.

Article 2 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu dans les champs d'application suivants :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- n° 3011 (IDCC 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Les accords d'entreprise en vigueur existants au jour de l'application du présent accord ne sauraient être mis en cause.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié, notamment afin d'éviter toute distorsion de concurrence.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4 | Date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 17 avril 2020.

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 17 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052 | Convention collective nationale

IDCC : 1996 | **PHARMACIE D'OFFICINE**

Accord du 10 avril 2020

relatif aux mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19
en matière de prévoyance et de santé

NOR : ASET2050404M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 ;

Vu l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020 adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ;

Vu l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ;

Vu le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ;

Vu le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus ;

Vu le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ;

Vu l'arrêté du 31 mars 2020 modifiant le contingent annuel d'heures indemnissables au titre de l'activité partielle pour l'année 2020 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 10 janvier 2020 ;

Vu l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif à l'utilisation des réserves des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19, les parties signataires sont convenues, par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale susvisée et de ses annexes, de mesures d'urgence assurant :

- le maintien des garanties prévoyance et santé au bénéfice des salariés placés en situation d'activité partielle telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail ;
- le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les 3 premiers jours des arrêts de travail pour lesquels les dispositions légales et réglementaires susvisées écartent l'application du délai de carence mentionné à l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale ;
- le versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières versées par l'assurance maladie pour les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé ou par une décision de l'assurance maladie résultant d'un avis ou une recommandation du haut conseil de la santé publique (HCSP) et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident. Il s'agit notamment des arrêts de travail délivrés aux personnes ayant été en contact avec une personne malade du Covid-19 ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus, des arrêts de travail pour garde d'enfant et des arrêts de travail délivrés, à titre préventif, aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection telles que définies par le HCSP dans un avis rendu le 14 mars 2020 ou aux personnes qui partagent leur domicile avec une de ces personnes à risque.

Article 1^{er} | *Maintien des garanties en cas d'activité partielle*

À compter du 16 mars 2020, les salariés placés en position d'activité partielle, telle que définie par l'article L. 5122-1 du code du travail, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine, telles que prévues aux annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la convention collective susvisée.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé, calculées conformément aux taux fixés par la convention collective susvisée, ainsi qu'aux cotisations dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine institué par l'accord collectif national du 2 octobre 2017 susvisé.

Ces cotisations sont assises sur le salaire perçu, le montant de l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur au salarié ainsi que, le cas échéant, sur l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur.

La quote-part salariée des cotisations assises sur l'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur peut être remboursée par le fonds HDS de la Pharmacie d'officine sous réserve du paiement effectif par l'officine des cotisations dues au titre du fonds HDS de la pharmacie d'officine.

Le montant de l'indemnité d'activité partielle versée au salarié ainsi que, le cas échéant, l'éventuel complément de rémunération assuré par l'employeur sont pris en compte dans le calcul du traitement de base servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée et du salaire de référence servant à la détermination des prestations de prévoyance définies par son annexe IV.2.

Article 2 | Indemnisation des arrêts de travail liés au Covid-19

Article 2.1 | Indemnisation des jours de carence

Les arrêts de travail pour lesquels les dispositions légales et réglementaires susvisées écartent l'application du délai de carence mentionné à l'article L. 323-1 du code de la sécurité sociale ouvrent droit, durant ce même délai, au versement d'indemnités complémentaires aux indemnités journalières servies par l'assurance maladie calculées et payées selon les mêmes dispositions que celles prévues :

- à l'article 5 de l'annexe IV.1 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel non-cadre ;
- à l'article IV, A.1 et IV – A.3 de l'annexe IV.2 de la convention collective nationale susvisée pour le personnel cadre et assimilé.

Article 2.2 | Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident

Les arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 susvisé ou par une décision de l'assurance maladie résultant d'un avis ou une recommandation du HCSP et non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident sont assimilés à des arrêts pour maladie ou accident et pris en charge selon les mêmes modalités (franchise, montant, paiement) que celles prévues en cas d'incapacité de travail par les annexes IV.1 et IV.2 de la convention collective nationale susvisée pour une durée prenant fin au plus tard le 31 mai 2020.

Il s'agit notamment des arrêts de travail délivrés aux personnes ayant été en contact avec une personne malade du Covid-19 ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus, des arrêts de travail pour garde d'enfant et des arrêts de travail délivrés à titre préventif aux personnes présentant un risque de développer une forme grave d'infection telles que définies par le HCSP dans un avis rendu le 14 mars 2020 ou aux personnes qui partagent leur domicile avec une de ces personnes à risque.

Article 2.3 | Dispositions communes

Les arrêts de travail antérieurs au 10 avril 2020 ouvrent droit aux indemnités complémentaires prévues aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord dès lors qu'ils respectent les conditions fixées par ces articles en vue de leur versement et qu'ils sont postérieurs au 2 février 2020 pour les arrêts des personnes ayant été en contact avec une personne malade du Covid-19 ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et au 10 mars 2020 pour les autres arrêts.

Lorsque le versement des indemnités complémentaires mentionnées aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord s'effectue par l'intermédiaire de l'employeur, ce dernier reverse au salarié concerné l'intégralité des indemnités sous déduction des contributions sociales et fiscales afférentes à ces indemnités.

L'employeur peut être amené à compléter ces indemnités en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail et des dispositions de la convention collective nationale susvisée pour respecter ses obligations de maintien de salaire légales et conventionnelles.

Les indemnités complémentaires prévues aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord sont financées par les réserves des régimes de prévoyance et frais de soins de santé constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, conformément aux dispositions de l'article 1.2.5 de l'accord collectif national du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé de la pharmacie d'officine et à l'utilisation des réserves constituées antérieurement au 1^{er} janvier 2018, dans les conditions et selon les modalités fixées par cet accord et la convention qui lui est annexée.

Article 3 | Dispositions finales

Le présent accord prend effet à compter du 10 avril 2020.

Conclu pour une durée déterminée, il cessera de produire effet le 31 mai 2020.

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer avant le 31 mai 2020 afin d'apprécier, en cas de prolongement de l'état d'urgence sanitaire et des dispositions dérogatoires au versement des prestations en espèces de la sécurité sociale, l'opportunité de conclure un avenant de prorogation de la date d'effet des dispositions du présent accord au-delà du 31 mai 2020, et d'intégrer les dispositions de l'article 1^{er} dans les annexes IV.1, IV.2 et IV.3 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine afin de pérenniser les dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance et santé en cas de chômage partiel au-delà du 31 mai 2020.

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source Dares, fiche statistique de branche 2016). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

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

Fait à Paris, le 10 avril 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 « cadres »

NOR : ASET2050419M

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^{er} 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 III « Cadres » de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié(e)s classé(e)s aux niveaux 7 – subdivision B et 8 à 12 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et III.1 à III.10 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée dès lors qu'ils/elles bénéficient de l'article 4 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 4 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).

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le.la salarié(e) en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre d'occuper le plus rapidement possible ce nouvel emploi.

Dans ce cas, il, elle n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 3 | Préavis

La durée du préavis réciproque est fixée au minimum à 3 mois, sauf cas de faute grave, dans les conditions déterminées par la loi.

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^{er} 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^{er} 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.

Pendant 3 ans, les salarié(e)s embauché(e)s avant le 1^{er} janvier 2020, et dont la rupture du contrat de travail serait notifiée avant le 1^{er} janvier 2023, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement la plus avantageuse entre celle prévue ci-dessus et celle prévue ci-dessous :

- à partir de 5 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 15 ans de présence : 5/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Avant 5 ans de présence, les indemnités légales s'appliquent.

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(e) salarié(e) 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 moins 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^{re} 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^e 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^e 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^e 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^e 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^e 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° 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 « ouvrier et employé »

NOR : ASET2050412M

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 ;

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^{er} 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 I « ouvrier et employé » de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique,

parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant fixe les conditions particulières de travail des salarié(e)s classé(e)s dans les niveaux 1 à 3 (ancienne classification issue de l'accord du 1^{er} juillet 1999) et I.1 à I.6 (nouvelle classification issue de l'accord du 17 janvier 2018) de la classification annexée à la convention collective nationale du 1^{er} juin 1989 modifiée.

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 2 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 cas de faute grave et sous réserve de dispositions légales plus avantageuses :

- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté de moins de 2 ans : 1 mois ;
- pour les salarié(e)s ayant une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 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(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^{er} 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^{er} 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^{re} 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^e 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^e 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^e 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^e 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^e 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° 3269 | Convention collective nationale

IDCC : 759 | **POMPES FUNÈBRES**

Accord du 13 février 2020
relatif aux salaires pour l'année 2020

NOR : ASET2050409M
IDCC : 759

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

FFPF ;

CPFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

Interco CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 21 janvier 2020, les 4 et 13 février 2020 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC 759.

Article 2 | *Revalorisation. Barème national des salaires*

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2020, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2020 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de contractuel et de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3 | *Les salaires minima conventionnels et le Smic*

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- le salaire de base ;
- les avantages en nature ;
- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;

- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d’outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d’ancienneté et d’assiduité ;
- les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...) ;
- les primes collectives liées à la production globale de l’entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- les primes de transport ;
- la participation et l’intéressement collectif.

Article 4 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l’accord du 25 septembre 2008 sur l’égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2020, les actions pour remédier à d’éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s’appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu’aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s’engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l’ensemble des index publiés.

Article 5 | Situation économique et sociale de la branche

En application de l’article D. 2241-1, les organisations d’employeurs s’engagent à mettre en place toutes les actions nécessaires pour établir un rapport sur l’évolution économique et la situation de l’emploi dans la branche.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 7 59, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-2 à 3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Fait à Paris, le 13 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2020 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

Ouvriers et employés

Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I	1	1 550	1 593	1 613	1 655	1 704	1 747	1 800
II	1	1 573	1 621	1 639	1 676	1 728	1 771	1 823
	2	1 589	1 645	1 655	1 698	1 750	1 795	1 848
III	1	1 612	1 661	1 672	1 715	1 768	1 812	1 867
	2	1 628	1 670	1 681	1 724	1 777	1 821	1 877

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	1 703	1 729	1 754	1 785	1 848	1 894	1 951
	2	1 759	1 787	1 812	1 844	1 908	1 956	2 015

Cadres

Niveau	Position	Embauche	3 ans
V	1	2 184	2 201
	2	2 340	2 359
VI	1	2 600	2 621
	2	3 078	3 103
VII	1	3 819	3 849

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

**IDCC : 2098 | PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 24 avril 2020

relatif aux diverses mesures visant à participer à la lutte contre
la propagation du Covid-19 et à accompagner les entreprises et les salariés

NOR : ASET2050400M

IDCC : 2098

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

ANCR ;

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

F3C CFDT ;

Solidaires ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plusieurs semaines, la France et le monde entier sont confrontés à une pandémie inédite du virus Covid-19.

Tous les secteurs d'activité sont durement impactés par les mesures exceptionnelles prises par le gouvernement français pour lutter contre sa propagation, caractérisées en particulier par la fermeture de certains lieux au public, l'interdiction de rassemblements collectifs et, enfin, le confinement décrété dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu, en dépit des difficultés pratiques pour se réunir comme à l'accoutumée, tout mettre en œuvre pour retenir différentes actions pouvant être menées par l'intermédiaire de la branche, au bénéfice des salariés et des entreprises.

Leur volonté est de permettre à l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche de traverser cette période de crise inédite dans les meilleures conditions possible et, au-delà, permettre de limiter au maximum les impacts économiques et sociaux induits par la situation.

L'objectif, dans le respect impérieux de la santé et de la sécurité, est ainsi d'éviter le plus possible les ruptures de contrat de travail et les fermetures d'entreprises au vu des difficultés économiques intrinsèques à ce type de contexte extraordinaire.

C'est au regard du caractère exceptionnel de cette crise que les partenaires sociaux ont entendu conclure le présent accord collectif négocié après plusieurs entretiens paritaires préparatoires et la tenue de CPPNI extraordinaires les 7 avril et 20 avril 2020.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1^{er}.

Article 2 | Rappel des obligations essentielles en matière d'hygiène, de santé, de sécurité

Dans un contexte sanitaire inédit causé par la pandémie de Covid-19, les signataires ont entendu rappeler les obligations essentielles applicables en matière d'hygiène, de santé et de sécurité.

D'abord, il est rappelé les principes généraux de prévention qui incombent aux entreprises.

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, il est rappelé que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les mesures participant de cette obligation sont, notamment, les actions de prévention des risques professionnels, les actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

De plus, et vu les termes de l'article L. 4121-2 du code du travail, il est rappelé les principes généraux de prévention et en particulier :

- éviter les risques et évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités ;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En outre, et conformément à l'article L. 4121-3 du code du travail, il est rappelé que l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Par ailleurs, il est rappelé, vu les termes de l'article L. 4121-4 du code du travail, que l'employeur, lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité, compte tenu de la nature des activités de l'établissement.

De la même manière, il est rappelé les obligations faites aux travailleurs, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

En effet, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, sans que cela ait une incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur susvisée.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Il est entendu que les mesures prises en matière de santé et de sécurité ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs.

Dans tous les cas et dans le cadre de la mise en œuvre d'actions visant à protéger la santé et la sécurité des salariés, il est rappelé le rôle de la médecine du travail, d'une part et des représentants du personnel, d'autre part.

Enfin, les entreprises et les salariés de la branche sont invités à se tenir régulièrement informés et, surtout, à respecter les préconisations des pouvoirs publics disponibles sur le site internet du gouvernement :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

Ces préconisations concernent aussi bien les salariés maintenus à leurs postes que ceux maintenus en activité par l'intermédiaire du télétravail, dont l'objectif commun est de lutter contre la propagation du Covid-19.

Il est enfin rappelé que les services du Ministère du travail ont mis à la disposition des entreprises et des salariés un « questions/réponses » régulièrement actualisé :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>.

Article 3 | Actions en matière de protection sociale complémentaire et de solidarité

Article 3.1 | Actions relatives au régime de frais de santé

Il est rappelé que la branche des prestataires de services s'est dotée d'un régime de frais de santé par le biais d'un accord du 25 septembre 2015 plusieurs fois modifié depuis.

Au titre de ce régime, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre plusieurs actions dans le cadre de la crise rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche.

Article 3.1.1 | Différé de l'augmentation de la cotisation des ayants droit

Compte tenu du contexte rappelé en préambule, il est acté par les signataires de l'avenant du 20 janvier 2020 relatif à la révision de la cotisation des ayants droit du régime de frais de santé convenue pour entrer en vigueur au 1^{er} avril 2020 est décalée au 1^{er} janvier 2021.

Il est entendu que cette décision est prise en accord avec les assureurs recommandés du régime, à savoir Malakoff Humanis et Harmonie Mutuelle.

Cet article vaut révision de l'avenant du 20 janvier 2020.

Article 3.1.2 | Mobilisation de l'action sociale institutionnelle des assureurs recommandés

Les organismes assureurs recommandés du régime de frais de santé, Malakoff Humanis et Harmonie Mutuelle, invitent les entreprises, les salariés et leurs ayants droit à faire appel à l'action sociale institutionnelle de leurs deux organismes pour venir en aide aux situations financières et sociales difficiles pouvant être rencontrées sur la période de crise actuelle.

Les formulaires à retourner complétés pour bénéficier de ces interventions sont joints en annexe au présent accord :

Pour Malakoff Humanis, deux types de formulaires :

- demande d'intervention spécifique pour les situations de fragilité sociale (budgétaire, handicap...) ;
- demande d'intervention simplifiée (CESU handicap, CESU aidant, CESU décès...) ;
- pour Harmonie mutuelle, un formulaire :
 - demande d'aide exceptionnelle.

Pour solliciter l'accompagnement social susvisé auprès des organismes assureurs recommandés susvisés, la démarche est la suivante :

- le salarié contacte la ligne téléphonique dédiée de la branche ;
- il demande une intervention du fonds social institutionnel ;
- le conseiller en prestation sociale lui fait parvenir une demande d'intervention sociale en fonction de sa situation ;
- le salarié complète la demande et la retourne au conseiller en prestation sociale ;
- la demande est étudiée sur la base d'un dossier anonymisé ;
- le salarié est informé de l'aide accordée par courrier.

Article 3.2 | Actions relatives au régime de prévoyance

À l'instar des mesures détaillées dans l'article 3.1.2 susvisé, il est rappelé que tous les organismes assureurs recommandés du régime de prévoyance disposent de fonds institutionnels d'action sociale.

Pour rappel, les organismes assureurs recommandés par l'accord du 15 décembre 2014 au niveau du régime de prévoyance en vigueur sont les suivants :

- APICIL : <https://mon.apicil.com> ;
- Malakoff Humanis : <https://www.malakoffhumanis.com> ;
- Mutex : <https://www.mutex.fr> ;
- OCIRP : <https://www.ocirp.fr>.

Les informations relatives à l'action sociale institutionnelle proposée par ces organismes, au titre des entreprises qui y adhèrent et de leurs salariés, sont disponibles sur leurs sites internet susmentionnés.

Article 3.3 | Actions au régime de solidarité

Il est rappelé que la branche s'est dotée d'un dispositif conventionnel de mutualisation du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de santé et de prévoyance au travers de l'accord du 19 avril 2016.

Ce dispositif est mis en place au travers des assureurs recommandés par la branche et sa gestion a été centralisée auprès de l'OCIRP.

Compte tenu de la situation rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche, les signataires conviennent de mobiliser de manière exceptionnelle le dispositif du « haut degré de solidarité ».

Article 3.3.1 | Adaptation de la prestation de soutien psychologique

D'abord, il est entendu que l'action de « conseil et soutien psychologique pour les salariés » a été adaptée à la situation de crise actuellement rencontrée, en particulier pour les salariés qui poursuivent leur activité professionnelle, tout particulièrement lorsque celle-ci ne peut être réalisée au travers du dispositif du télétravail.

Pour rappel et conformément aux termes de l'avenant du 8 octobre 2018, cette prestation consiste en un service d'assistance psychologique qui permet notamment de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à ressentir une souffrance physique et morale.

Il est convenu, en accord avec l'OCIRP, que cette prestation a été adaptée aux incidences que peut provoquer cette période de lutte contre la propagation du Covid-19.

Le service habituel de cette prestation reste également fonctionnel, permettant ainsi un accompagnement psychologique global au bénéfice des salariés bénéficiaires.

Une communication dédiée sera circularisée sans délai par l'OCIRP à l'ensemble des entreprises adhérentes aux assureurs recommandés qui les relaieront par tout moyen à leurs salariés.

Il est entendu que les organisations représentatives au niveau de la branche, syndicales et patronales, relaieront elles aussi cette communication.

Article 3.3.2 | Mobilisation des actions et des aides du régime conventionnel de solidarité

Ensuite, il est rappelé que l'accord du 19 avril 2016 permet d'allouer différentes aides, conformément au catalogue arrêté par les partenaires sociaux.

Ces mesures, et plus largement l'ensemble des actions de solidarité, sont disponibles sur le site dédié suivant :

<http://hds-prestatairesdeservices.fr>.

Article 3.3.3 | Prise en charge des cotisations du régime de prévoyance et de frais de santé

Enfin et conformément à l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, les signataires entendent assurer la prise en charge totale, sur toute la période d'état d'urgence sanitaire, de la part salariale de la cotisation aux régimes de prévoyance et de frais de santé de tous les salariés en alternance ou en apprentissage pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du même code.

Cette prise en charge vaut également pour la cotisation des salariés en alternance ou en apprentissage dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts.

Cette prise en charge est assurée sur les fonds mutualisés au niveau du dispositif géré par l'OCIRP.

La prise en charge susvisée concernera plus précisément, pour les deux régimes, les périodes d'appel de cotisations portant sur le deuxième trimestre 2020, soit du 1^{er} avril au 30 juin 2020.

L'OCIRP mettra à la disposition de la branche les outils de pilotage et de suivi utiles pour permettre une bonne gestion du fonds sur cette période de crise.

Article 4 | Actions en matière de formation professionnelle continue

Il est rappelé que la branche des prestataires de services dispose depuis son régime d'un dispositif dédié à la formation professionnelle continue des salariés relevant de la convention collective.

C'est actuellement dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2015 qu'est structurée la politique de formation de la branche, accompagnée par l'OPCO des entreprises de proximité.

Au titre de ce régime, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre plusieurs actions dans le cadre de la crise rencontrée par les entreprises et les salariés de la branche.

Ces actions s'ajoutent à celles décidées par le conseil d'administration de l'OPCO des entreprises de proximité au titre de son plan de crise.

Article 4.1 | Recensement des formations à distance

Dans un contexte où les formations en présentiel sont rendues impossibles, il est demandé aux entreprises de se tourner vers les offres de formation à distance.

L'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche, a engagé un travail de recensement des organismes de formation agréés qui offrent de telles formations.

Un catalogue adapté et actualisé est ainsi disponible sur le site internet de l'OPCO :

<https://www.opcoep.fr>

Toutes les entreprises de la branche sont également informées de la parution de ce catalogue par voie de mailing de l'OPCO.

Article 4.2 | Doublement exceptionnel des plafonds de dépenses sur le plan de compétences

En concertation avec son OPCO, la branche décide, vu la situation inédite rencontrée, une mobilisation exceptionnelle de la contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle pour favoriser les départs en formation pendant cette période de crise, conformément aux objectifs qu'elle s'est fixée en la matière dans son avenant du 9 décembre 2019.

Ainsi, les plafonds de dépenses sur le PDC (plan de compétences, ex-plan de formation) pour des actions menées sur cette période exceptionnelle (soit correspondant au moins à la période de l'état d'urgence sanitaire) sont doublés :

- pour les entreprises de 1 à 11 salariés : le principe de l'absence de plafond est maintenu ;
- pour les entreprises de 11 à 299 salariés : le plafond de 5 000 € est porté à hauteur de 10 000 € ;
- pour les entreprises de 300 salariés et plus : le plafond de 6 000 € est porté à hauteur de 12 000 €.

Les critères de prise en charge arrêtés par la branche pour le premier semestre 2020 restent, pour leur part, pleinement applicables.

Article 4.3 | *Rappels relatifs au traitement des demandes de prise en charge*

Les partenaires sociaux demandent à l'OPCO de tout mettre en œuvre pour maintenir les paiements dans les meilleurs délais pendant toute cette période de crise, à savoir :

- d'une part, les prises en charge de dépenses de formation professionnelle continue engagées par les entreprises et ;
- d'autre part, le paiement des organismes de formations et centre de formation des apprentis.

Il est également rappelé que la saisie des demandes de prise en charge, dans la limite des critères en vigueur fixés par la branche, *via* la plate-forme en ligne permet à l'OPCO d'assurer des traitements à bref délai, même en cette période de crise.

Les entreprises sont donc invitées à remplir leurs dossiers sur cette plate-forme disponible sur le site internet de l'OPCO des entreprises de proximité rappelé plus haut.

Il est précisé que, le cas échéant, notamment vu l'urgence de la situation, la prise en charge demandée par l'entreprise peut concerner une formation déjà passée, à condition qu'elle ait eu lieu pendant la période d'état d'urgence sanitaire.

Au besoin, la SPP pourrait trancher *a posteriori* les cas particuliers qui poseraient des difficultés de traitement à l'OPCO.

Article 4.4 | *Utilisation du compte personnel de formation*

L'accord de branche du 12 octobre 2015 encadre le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF) au titre de son article 7.

Il est rappelé que le CPF peut être mobilisé par le salarié, à son initiative, sur le temps normalement travaillé et qu'il fait l'objet, dans ce cas, d'une rémunération à taux normal.

La mobilisation du CPF pendant le temps normalement travaillé nécessite toutefois l'accord de l'employeur.

Compte tenu de la situation rencontrée dans la branche, les salariés sont encouragés à mobiliser les CPF sur cette période, en accord avec leur employeur, en particulier dans le cas des salariés qui n'auraient plus d'activité à hauteur de leur durée contractuelle de travail que l'entreprise bénéficie ou non de l'activité partielle.

Il est expressément précisé que les salariés conservent en tout état de cause l'ensemble de leurs droits sur le CPF, y compris lorsque leur entreprise recourt à l'activité partielle.

Cela implique aussi qu'un salarié placé en activité partielle peut, le cas échéant, mobiliser son CPF.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité d'un abondement particulier des CPF mobilisés pendant la période officielle d'état d'urgence sanitaire en orientant ultérieurement une partie de la contribution conventionnelle du régime mutualisé de formation professionnelle de la branche.

Article 4.5 | *Incitation au recours à l'aide à la formation du fonds national de l'emploi*

Les signataires rappellent l'existence du dispositif « FNE-Formation » comme alternative à l'activité partielle.

Ce dispositif est mis en œuvre dans les entreprises au travers de conventions de formation et d'adaptation conclues entre les DIRECCTE et les entreprises, conformément aux articles R. 5123-5 et suivants du code du travail.

Ce type de convention peut être conclu par les entreprises rencontrant d'importantes difficultés économiques, en priorité celles embauchant moins de 250 salariés.

L'objectif de ce dispositif est, d'une part, de permettre une prise en charge partielle d'actions de formation et d'adaptation de leurs salariés d'une durée maximale de 18 mois et, d'autre part, de faciliter la continuité de l'activité de ces entreprises en favorisant l'adaptation de leurs salariés à de nouveaux emplois.

Sont visées dans ce cadre les actions de formations spécifiques à un poste de travail, ou des formations générales permettant l'acquisition de compétences transférables.

Sont principalement concernés les salariés les plus menacés dans leur emploi, notamment en raison de leur faible qualification, et ceux susceptibles d'être placés en activité partielle.

L'entreprise doit s'engager à maintenir dans l'emploi des salariés formés pendant une durée au moins égale à la convention, à moins que la formation n'ait été suivie en vue d'un reclassement externe.

Une contribution de l'État est versée dans le cadre de ce dispositif.

Le montant de la contribution varie en fonction de la taille de l'entreprise, du type de formation et du public concerné.

Dans tous les cas, l'aide est accordée à condition que l'action de formation ou d'adaptation mise en œuvre fasse l'objet d'un cofinancement privé, par l'entreprise elle-même ou par l'OPCO.

L'OPCO des entreprises de proximité, désigné par la branche, peut être mobilisé, pendant cette période de crise, pour accompagner les entreprises au montage de dossiers à déposer auprès des DIRECCTE concernées.

Ces entreprises sont invitées à se rapprocher de leur conseiller habituel pour bénéficier de cet accompagnement.

Article 4.6 | *Différé de la réalisation des entretiens d'état des lieux des parcours professionnels*

Conformément à l'alinéa II de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, il est entendu que l'entretien professionnel faisant un état de lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié intervenant au cours de l'année 2020 en application de l'article L. 6315-1 du code du travail peut être reporté à l'initiative de l'employeur jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est également rappelé qu'à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 31 décembre 2020, l'alinéa 6 du II de l'article L. 6315-1 et l'alinéa 1^{er} de l'article L. 6323-13 du code du travail ne sont pas applicables.

Enfin, à compter du 1^{er} janvier 2021, il est tenu compte de la date à laquelle l'employeur a procédé à l'entretien professionnel compte tenu du report de délai introduit par l'ordonnance susvisée.

Article 4.7 | *Prolongation des contrats d'apprentissage et de professionnalisation*

Conformément à l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, les signataires rappellent que les contrats d'apprentissage et de professionnalisation respectivement mentionnés aux articles L. 6221-1 et L. 6325-1 du code du travail, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'alternant ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

Il est également entendu que la durée de 3 mois, prévue pour la durée d'un cycle de formation en apprentissage des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ou celles ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, est prolongée de 3 mois supplémentaires pour les personnes dont le cycle de formation en apprentissage est en cours à la date du 12 mars 2020.

Article 4.8 | Financement des parcours de validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, les signataires souhaitent que l'OPCO des entreprises de proximité, l'OPCO désigné par la branche, vienne financer les dépenses afférentes à la validation des acquis de l'expérience (VAE) incluant les frais de positionnement du bénéficiaire, l'accompagnement à la constitution des dossiers de recevabilité et la préparation au jury de validation des acquis de l'expérience ainsi que les frais afférents à ces jurys par dérogation aux dispositions du code du travail et notamment son article L. 6332-14.

Il est rappelé que la prise en charge de telles dépenses est effectuée sur la base d'un montant forfaitaire déterminé par l'OPCO dans la limite de 3 000 € par dossier de validation des acquis de l'expérience.

Ces dispositions seront applicables au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, sous réserve d'une date antérieure fixée par un décret à paraître.

Article 4.9 | Adaptation de la future politique conventionnelle

Il est entendu que les instances paritaires (CPNEFP, SPP, CPPO) de la branche se mobiliseront encore après la crise pour adapter utilement les critères et/ou les priorités de la formation professionnelle.

Article 5 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée fixée au 31 décembre 2020, sans préjudice des limites temporelles expressément visées par lui.

Il est entendu que les modalités de négociation et de conclusion du présent accord sont adaptées aux termes de l'article 8 de l'ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de Covid-19.

Ainsi :

- le délai d'opposition de 15 jours, mentionné à l'article L. 2232-6 du code du travail, est réduit à 8 jours ;
- pour l'extension du présent accord, le délai de 1 mois mentionné à l'alinéa 3 de l'article L. 2261-19 du code du travail est réduit à 8 jours.

Compte tenu des termes de l'ordonnance susvisée, il est convenu que le présent accord a vocation à s'appliquer dès sa date de signature, son extension étant sollicitée par ailleurs.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera, surtout, l'objet de mesures de publicité extraordinaires, outre celles de droit commun prescrites par le code du travail.

En effet, les signataires conviennent que le présent accord sera transmis, dès sa signature, aux organismes assureurs recommandés et à l'OPCO désigné par la branche afin qu'ils en assurent respectivement la publicité auprès des entreprises de la branche qui adhèrent auprès d'eux conformément aux accords en vigueur.

En outre et vu l'impossibilité d'apprécier précisément dans le temps toutes les incidences de la période de la crise actuelle, les parties conviennent expressément de se retrouver spécifiquement sur les termes et l'objet de cet accord en juin 2020 et en septembre 2020.

Enfin et conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 24 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2019
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2050416M
IDCC : 1702

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

FRTF Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
I	1	100	19 878 €
	2	110	20 301 €
II	1	125	21 050 €
	2	140	23 355 €

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
III	1	150	24 946 €
	2	165	27 043 €
IV		180	29 359 €

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2050415M

IDCC : 2614

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

FRTTP Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Niveau	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
A	19 878 €
B	20 806 €
C	22 817 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
D	24 833 €
E	27 556 €
F	30 771 €
G	33 710 €
H	35 422 €

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

Article 2

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

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
F	35 386,65 €
G	38 766,50 €
H	40 735,30 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2050418M

IDCC : 1702, 2614

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

FRTTP Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FO BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0 à 10 km)	1,97	3,22	12
Zone 2	(10 à 20 km)	3,92	6,44	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,13	9,64	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,73	12,86	
Zone 5	(40 à 50 km)	8,49	16,06	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)**Accord du 25 novembre 2019**relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2050413M

IDCC : 1702

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

FRTTP Occitanie ;**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;**FO BTP,**

d'autre part,

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

Article 1^{er}

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

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

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
I	1	100	19 878 €
	2	110	20 301 €
II	1	125	21 050 €
	2	140	23 355 €
III	1	150	24 946 €
	2	165	27 043 €

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
IV		180	29 359 €

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2050414M

IDCC : 2614

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

FRTF Occitanie ;

CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FO BTP ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Niveau	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
A	19 878 €
B	20 806 €
C	22 817 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique (base 35 heures)
D	24 833 €
E	27 556 €
F	30 771 €
G	33 710 €
H	35 422 €

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

Article 2

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

Niveau	Salaires minima hiérarchiques
F	35 386,65 €
G	38 766,50 €
H	40 735,30 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 25 novembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2050417M
IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Occitanie ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Tableau page suivante.)

Zone		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0 à 10 km)	1,97	3,22	12
Zone 2	(10 à 20 km)	3,92	6,44	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,13	9,64	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,73	12,86	
Zone 5	(40 à 50 km)	8,49	16,06	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 25 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)**Accord du 6 décembre 2019**relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2050421M

IDCC : 1702

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

FRTF PAYS LOIRE ;**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;**FO BTP,**

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

(En euros.)

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	20 060
	2	110	20 227

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	21 093
	2	140	23 516
III	1	150	25 259
	2	165	27 364
IV		180	29 843

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Nantes, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2050422M
IDCC : 2614

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

FRTTP PAYS LOIRE ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
A	20 058 €
B	20 797 €
C	22 532 €
D	24 956 €

Niveau	Salaire minimum hiérarchique
E	27 341 €
F	30 385 €
G	33 980 €
H	36 562 €

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

Article 2

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

Niveau F : 34 943 € ;

Niveau G : 39 077 € ;

Niveau H : 42 046 €.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Nantes, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 6 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2050423M
IDCC : 1702, 2614

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

F RTP PAYS LOIRE ;
C NATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

C FDT ;
C FE-CGC BTP ;
F O BTP,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Indemnité de repas : 12,50 €.

(Tableau page suivante.)

Zone		Trajet	Transport
1	(0/10 km)	1,60	2,79
2	(10/20 km)	3,00	6,22
3	(20/30 km)	4,46	10,41
4	(30/40 km)	5,93	14,29
5	(40/50 km)	7,37	18,28

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Nantes, le 6 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079 | Convention collective nationale

IDCC : 669 | **INDUSTRIES DE FABRICATION MÉCANIQUE DU VERRE**

Accord du 4 juillet 2018
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2050426M
IDCC : 669

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

CSVM ;
CSVV ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FCE CFDT ;
Fédéchimie FO ;
CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI. La loi fusionne les anciennes commissions de négociation et d'interprétation.

La CPPNI devient ainsi l'organe d'animation du dialogue social. Elle est le cadre à l'intérieur duquel les organisations syndicales de salariés et d'employeurs exercent le droit à la négociation collective dont elles sont les titulaires exclusifs.

Les parties ont décidé de se saisir de l'opportunité de la mise en place obligatoire de la CPPNI pour actualiser certaines dispositions anciennes en matière d'interprétation et de conciliation. En effet, la convention collective du verre mécanique prévoit respectivement aux articles 59 et 60 de la convention collective nationale des dispositions en matière d'interprétation et de conciliation.

liation. Il a donc été décidé de réactualiser les articles précités et d'intégrer la nouvelle rédaction au sein du présent accord, ladite commission devenant la commission paritaire permanente d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Les parties signataires rappellent l'importance d'une participation effective et active des délégations d'employeurs et de salariés à la commission permanente de négociation et d'interprétation dont les missions et les règles de fonctionnement sont définies dans le présent accord.

Elles s'engagent à assurer, dans la mesure du possible, une telle participation par des délégués représentant les différents secteurs verriers et les différentes entreprises. Il est également convenu que les délégations, quel que soit le format de réunion, favoriseront la parité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) sont définis dans un accord distinct de celui-ci (accord du 25 avril 1969).

L'objet du présent accord est donc de créer la commission permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation.

Article 1^{er} | Missions de la CPPNIC

1. Missions d'intérêt général

La commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1.1. Représentation de la branche

La CPPNIC représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. En cas de sollicitation des pouvoirs publics, la CPPNIC organisera sa délégation de la manière suivante : un représentant par organisation syndicale de salariés et un nombre équivalent de représentants employeurs. Elle sera présidée par le président de l'organisation patronale (FCSIV).

1.2. Veille sur les conditions de travail, l'emploi et la concurrence

La CPPNIC doit aussi exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. Dans ce cadre, il lui incombe d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs conclus en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne-temps.

Les entreprises de la branche sont donc tenues de transmettre à la CPPNIC leurs accords sous une forme anonymisée (art. D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail). La commission doit leur accuser réception.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNIC.

Pour la branche IDCC 669, l'adresse de la CPPNIC est la suivante :

cppnic@verremecanique.fr.

Le rapport annuel traite en particulier de l'impact de ces accords d'entreprises sur les conditions de travail des salariés ainsi que sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il est versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Du point de vue de la veille de la concurrence, la loi précise que chaque branche a pour mission « de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ». Bien que la loi ne précise pas expressément la notion de concurrence, les parties conviennent de reprendre

le sens donné par les travaux parlementaires celui de : « jouer un rôle clef pour rendre plus équitable la concurrence entre les entreprises d'un même secteur et d'éviter le dumping social ».

1.3 Missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNIC assure la mission de l'observatoire paritaire de la négociation collective au sein de la branche. Elle devient donc à ce titre destinataire de tous les accords collectifs des entreprises et établissement conclu avec des délégués syndicaux. Ces accords seront transmis à chacune des fédérations syndicales via leur responsable de branche.

2. Missions de négociation

Comme la loi la nomme, la fonction première de la CPPNIC est d'être une commission de négociation, tout particulièrement en ce qui concerne les accords étendus.

Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du code du travail.

3. Missions d'interprétation

Comme son nom l'indique également, elle a pour deuxième mission d'être une instance d'interprétation.

L'article 59 de la convention collective nationale prévoyait déjà une commission d'interprétation avec son rôle, sa composition et sa procédure. Les parties ont décidé que l'article 59 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A. Rôle de la commission paritaire d'interprétation

Le rôle de la commission d'interprétation est de donner un avis relatif aux difficultés d'interprétations des dispositions conventionnelles et des annexes.

B. Composition de la commission d'interprétation

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche ou signataires ou adhérentes à la convention ou à l'accord à interpréter et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

La capacité à délivrer un avis interprétatif n'appartient qu'aux seules organisations signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord à interpréter.

C. Procédure de saisine de la commission d'interprétation

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative signataire de la convention collective (FCSIV), saisie d'un différend sur l'interprétation à donner au texte de celle-ci par une organisation syndicale patronale ou de salariés représentative au niveau de la branche ou signataire ou adhérente à la convention collective ou d'une entreprise ou d'un établissement de la branche du verre mécanique, doit réunir la CPPNIC dans un délai maximal de 15 jours calendaires.

La saisine est effectuée par courrier avec avis de réception et le délai de 15 jours court à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception. Ce courrier présente nécessairement les éléments portant sur la demande d'interprétation. Une réunion préparatoire à la commission d'interprétation selon la composition précédente pourra être organisée.

La commission d'interprétation siège à Paris au siège de la FCSIV.

La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer les travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et signataires ou adhérents de l'accord à interpréter, il aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

De plus, la CPPNIC peut être saisie par une juridiction judiciaire. Elle rend 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 CPPNIC peut être donc saisie par une juridiction judiciaire « sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges ».

Dans le cas où la CCPNIC serait saisie sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre, les parties ont convenu que l'avis suivra le même régime juridique que l'avis rendu en cas de saisine de la commission d'interprétation. En cas de vote à l'unanimité, l'avis aura valeur d'avenant. Il s'imposera aux parties et au juge.

4. Missions de conciliation

L'article 60 de la convention collective nationale prévoit des dispositions en matière de conciliation. Les parties ont convenu de réactualiser les dispositions.

Les parties ont décidé que l'article 60 de la convention collective relatif à la commission nationale paritaire de conciliation est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

A. Rôle de la commission de conciliation

La commission a pour mission de rechercher le règlement amiable d'un différend survenant dans une entreprise relatif à l'application de dispositions conventionnelles.

La commission n'a pas forcément à rechercher le compromis dès le premier entretien ; il peut être proposé aux parties de se rencontrer plusieurs fois, et de procéder par étapes, sans toutefois dépasser 2 mois.

Le différend peut être soit d'ordre individuel soit d'ordre collectif. Le différend d'ordre collectif fait suite à des difficultés d'applications relatives à la convention collective nationale.

B. Composition

En cas de litige individuel, la commission est composée de deux représentants employeurs et de deux représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

En cas de litige d'ordre collectif, la commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche et d'un nombre égal total de représentants d'employeurs.

C. Fonctionnement

La fédération patronale, dès qu'elle est saisie d'une demande de conciliation, devra convoquer dans un délai de 7 jours, la commission de conciliation qui siège à Paris. Une réunion préparatoire à la commission de conciliation selon la composition précédente pourra être organisée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal est dressé ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal de conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation sera dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu. Le procès-verbal de non-conciliation est notifié dans les 7 jours aux parties suivant le dernier entretien.

1. Composition de la CPPNIC

A. Délégations syndicales de salariés

Instance paritaire, la CPPNIC comprend nécessairement des représentants des organisations d'employeurs et de salariés.

Lorsqu'elle se réunit en commission de négociation, la composition des délégations syndicales est de quatre représentants par organisation syndicale représentative de salariés et d'un représentant fédéral conformément aux stipulations de l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant à des réunions paritaires de branche.

En revanche, pour les commissions d'interprétation et de conciliation, la composition des délégations est conforme à ce qui a été précisé ci-dessus.

B. Délégations syndicales d'employeurs

Conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche, le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui des représentants salariés.

2. Fonctionnement

A. Organisation des travaux de la CPPNIC

La CPPNIC est tenue de se réunir, *a minima*, trois fois par an pour mener les négociations obligatoires de branche. À cet effet, elle est invitée à définir son calendrier de négociation.

Les parties ont décidé qu'elles se réuniront en fin d'année afin de fixer le calendrier pour l'année suivante, les thèmes de négociation, la méthode, avec en particulier le nombre de séances s'y référant. La fixation du calendrier se fait sous le format d'une réunion plénière de négociation précédée d'une réunion préparatoire. Une convocation sera envoyée au minimum 15 jours avant la date de réunion aux organisations syndicales représentatives de salariés et aux entreprises adhérentes précisant la date et l'ordre du jour. Des comptes rendus seront rédigés à la fin de chaque réunion et conservés à la FCSIV.

La loi permet d'adapter la périodicité des thèmes de négociations. Le cas échéant, cette adaptation pourra être évoquée lors de la 1^{re} séance fixant le calendrier.

Pour les autres travaux, notamment en matière de conditions de travail, d'emploi et d'observatoire de la négociation collective, il est prévu que la CCPNIC présente un rapport annuel.

Le premier rapport interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2019.

B. Moyens

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens appropriés aux objectifs suivants pour :

- faire participer des salariés à ladite CPPNIC ;
- former et sensibiliser les acteurs de la négociation collective ;
- accompagner et déployer des actions liées aux applications des dispositifs conventionnels.

1. Salariés participant à la CPPNIC de manière exceptionnelle

L'article 9 de la convention collective nationale paragraphe 2 prévoit des autorisations d'absences pour les salariés participant à des commissions paritaires. Il a été convenu d'adapter cet

article à la nouvelle instance CPPNIC et de permettre de manière exceptionnelle à des salariés appartenant à une entreprise relevant du champ conventionnel de la branche du verre mécanique de participer à cette instance en plus des délégations syndicales participant aux réunions paritaires conformément à l'accord du 29 mars 2018 relatif aux délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branches.

La participation exceptionnelle et le nombre de salariés pouvant participer à la CPPNIC sera déterminé par accord préalable entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le temps de travail effectif est rémunéré par l'employeur. Une convocation sera envoyée par l'organisation patronale (FCSIV) à l'entreprise du salarié concerné.

Les frais de transport, d'hébergement et de repas sont pris en charge par l'organisation syndicale patronale conformément à l'avenant n° 1 en date du 28 mars 2018 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

2. Formation des acteurs de la négociation collective

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 a introduit dans le code du travail la possibilité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants de « bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises ». La loi accorde ce nouveau moyen aux acteurs de la négociation collective qu'il soit du côté du collègue salarié ou du collègue employeur par la mise en place de formations communes. Les parties prennent acte de cette nouveauté et souhaitent développer ce moyen mis à leur disposition, pour tous les participants conformément à l'accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.

L'organisme de formation sera choisi avec tous les partenaires sociaux.

Le décret du 2 mai 2017 fixe les modalités pratiques des formations visant à améliorer les pratiques du dialogue social communes aux acteurs de la négociation collective à savoir :

- 1° Les thématiques traitées par les formations communes ;
- 2° Les principes que doivent respecter les formations communes (notamment le respect de la neutralité dans l'analyse) ;
- 3° Les critères destinés à garantir la qualité des formations communes (la mise en œuvre d'une pédagogie centrée sur les relations entre acteurs).

3. Moyens supplémentaires accordés aux organisations syndicales représentatives de salariés

Dans le cadre de l'étude des thèmes de négociation abordés dans l'agenda social, il a été décidé d'accorder à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés 6 jours-hommes par an, soit 1 journée avec 6 participants.

Les frais de repas et de déplacement de la journée des six personnes seront pris en charge par l'organisation patronale conformément à l'avenant n° 1 portant révision de l'accord de 2011 relatif aux frais des délégations syndicales.

Le temps de travail effectif passé à la réunion sera rémunéré par l'entreprise à laquelle appartient le salarié. Pour cela, chaque salarié concerné devra informer son employeur, avec un préavis minimum de 7 jours calendaires, de la date de son absence ainsi que sa durée.

D'un point de vue pratique, chaque organisation syndicale enverra la convocation et l'ordre du jour de la journée à la chambre patronale ainsi que l'émargement des participants afin de se faire rembourser les frais de repas et de déplacement précités.

Ce nouveau dispositif fera l'objet d'un bilan dans les 2 ans suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 | *Situation des entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives à la CPPNIC n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2018.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Champ d'application. Publication. Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 669.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 6 | *Dénonciation. Révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 4 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200200-000520

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
