



©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

2020-24

27 juin 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-24 du 27 juin 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° 2020-24.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-24 du 27 juin 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 74 du 14 janvier 2020 à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	3
Bâtiment (Drôme-Ardèche [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 décembre 2020 relatif aux d'indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Drôme-Ardèche)	7
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 62 du 20 mai 2020 à l'accord du 31 juillet 1968 relatif au régime national de prévoyance	11
Bâtiment et travaux publics (ETAM) : avenant n° 35 du 20 mai 2020 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif au régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise	17
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : protocole d'accord du 23 avril 2020 à l'accord du 5 avril 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019.....	22
Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : protocole d'accord du 23 avril 2020 à l'accord du 17 janvier 2020 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2020	25
Déchet (activités) : avenant n° 66 du 30 avril 2020 relatif aux conditions de transfert des contrats de travail en cas de changement de titulaire d'un marché public.....	27
Géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres experts fonciers, métreurs-vérificateurs (cabinets ou entreprises) : accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020	29
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord paritaire du 6 mars 2020 relatif au régime de prévoyance conventionnelle	32
Jardineries et graineteries : accord temporaire du 5 mai 2020 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	34
Papiers-cartons (distribution et commerce de gros) : avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels	37
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : accord du 9 avril 2020 relatif aux frais de santé.....	40
Restauration rapide : avenant n° 56 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels.....	46

Restauration rapide : avenant n° 57 du 3 mars 2020 relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au niveau II et au congé spécial pour enfant malade	49
Transformation des grains : avenant n° 12 du 7 janvier 2020 relatif au régime de prévoyance	52
Transformation des grains : avenant n° 13 du 7 janvier 2020 relatif aux rémunérations mensuelles minimum (REMM) au 1 ^{er} janvier 2020.....	54
Transports routiers (ouvriers) : avenant n° 113 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 ^{er} mars 2020 (annexe I).....	57
Transports routiers (employés) : avenant n° 95 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1 ^{er} mars 2020 (annexe II)	61
Transports routiers (techniciens et agents de maîtrise) : avenant n° 93 du 3 mars 2020 relatif aux salaires mensuels garantis au 1 ^{er} mars 2020 (annexe III).....	64
Transports routiers (ingénieurs et cadres) : avenant n° 85 du 3 mars 2020 relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1 ^{er} mars 2020 (annexe IV)	67
Transports urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 16 mars 2020 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés	71
Viandes (industrie et commerces en gros) : accord du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle.....	77
Viandes (industrie et commerces en gros) : avenant n° 90 du 10 mars 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage et aux congés pour événements familiaux.....	87

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 74 du 14 janvier 2020

à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015
relatif à l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire
de frais de soins de santé

NOR : ASET2050508M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé des salariés et de leurs ayants droit.

En raison de la mise en place du RAC 0 (ou 100 % santé), nouveau dispositif prévu par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en conformité le régime « frais de santé » de la branche.

Article 1^{er} | Modification du tableau des garanties du régime

Le présent accord entend mettre en conformité, avec le dispositif RAC 0, le tableau des garanties prévues par l'annexe 2 de l'accord de branche n° 56 (tel que modifié par l'accord n° 60).

(Voir page suivante.)

PRESTATIONS	Base Conventionnelle
Frais de séjour	300% BR
Honoraires (chirurgicaux et médicaux)	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	300% BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	170% BR
Forfait journalier hospitalier (limité au forfait réglementaire en vigueur)	Remboursement intégral
Chambre particulière (100% frais réels plafonnés en % du PMSS)	1,5% PMSS /jour
Lit d'accompagnant (100% frais réels plafonnés en % du PMSS)	1% PMSS /jour
SOINS COURANT	
Honoraires médicaux	
• Consultations et visites – généralistes	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	170% BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	100% BR
• Consultations et visites - spécialistes	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	170% BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	100% BR
• Actes de chirurgie et de spécialité	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	170% BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	100% BR
• Radiologie	
- médecins adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	170% BR
- médecins non adhérents à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	100% BR
Honoraires paramédicaux	160% BR
Analyses et examens de laboratoire	160% BR
Médecines douces	
Forfait global pour l'ensemble des spécialités : acupuncture, chiropractie, ostéopathie	25 € /séance limité à 4 séances /an
Médicaments	
- pharmacie remboursée à 70% et à 65% par le RO *	100% BR
- pharmacie remboursée à 30% et à 15% par le RO *	100% BR
Vaccins non remboursés par le RO *	Remboursement intégral
Aide au sevrage tabagique	Néant
Matériel médical ¹	165% BR
OPTIQUE	
Equipements 100% Santé (monture et verres) ³ (Prestations assurées à partir du 01/01/2020)	Remboursement intégral ⁴
Le remboursement en euros s'ajoute à celui de la Sécurité sociale	
Adulte	
- Verre simple	75 €
- Verre complexe	225 €
- Verre hyper complexe	225 €
Enfant	
- Verre simple	75 €
- Verre complexe	225 €
- Verre hyper complexe	225 €

Monture	100€
Lentilles remboursées par le RO *	100% BR + 200 € /an
Lentilles non remboursées par le RO *	200 € /an
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux)	300 € /an
DENTAIRE	
Prothèses 100% Santé ⁴ (Prestations assurées à partir du 01/01/2020)	Remboursement intégral ⁴
Autres Prothèses	
- Prothèses remboursées par le RO * ⁵	320% BR
- Prothèses non remboursées par le RO *	150 € /an
Soins (100% frais réels plafonnés en % de la BR) - soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie) - soins chirurgicaux et actes techniques	300% BR
Inlay-Onlay remboursés par le RO *	320% BR
Orthodontie	
- remboursée par le RO *	300% BR
- non remboursée par le RO *	150 € /an
Implantologie	300 € /an
Parodontologie remboursée par le RO *	Néant
Parodontologie non remboursée par le RO *	Néant
AIDES AUDITIVES ⁶	
Équipements 100% Santé ³ (Prestations assurées à partir du 01/01/2021)	Remboursement intégral ⁴
Autres équipements auditifs ⁷	260% BR
AUTRES REMBOURSEMENTS	
Frais de transport remboursés par le RO *	300% BR
Cures thermales (honoraires, soins, frais de transport, hébergement)	100% BR
Assistance incluse	

BR : Base de Remboursement / RSS : Remboursement Sécurité sociale

* Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : OPTAM/OPTAM-CO

* RO : Régime Obligatoire

¹ Dispositifs médicaux au sens de l'article L.5211-1 du code de la santé publique et produits prestations inscrits à la liste prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale.

² Le nombre d'équipement (2 verres + 1 monture) est limité à 1 équipement tous les 2 ans par bénéficiaire sauf pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue où le nombre d'équipement est limité à 1 tous les ans. Pour chaque assuré, le point de départ de la période correspond à la date de l'équipement.

³ Tels que définis réglementairement.

⁴ Dans les limites et conditions de la réglementation en vigueur.

⁵ À compter du 1er janvier 2020, pour les prothèses à tarifs maîtrisés, notre prise en charge ne pourra être supérieure aux honoraires limites de facturation auxquels est soumis le praticien.

⁶ À compter du 1er janvier 2021, pour l'ensemble des aides auditives prises en charge au titre du contrat, le nombre d'équipement (1 appareil acoustique) est limité à

1 équipement par oreille tous les 4 ans. Dans tous les cas, pour chaque assuré, le point de départ de la période correspond à la date de l'équipement.

⁷ À partir du 1er janvier 2021, pour toutes les formules, et conformément au cahier des charges du contrat responsable, notre prise en charge ne pourra pas dépasser la somme de 1 700 euros maximum par aide auditive, incluant la part des dépenses prises en charge par le Régime obligatoire.

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

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date de signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'avenant n° 56 du 6 novembre 2015 relatif au régime de frais de soins de santé.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 16 décembre 2020

relatif aux d'indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2050506M

IDCC : 1596, 1597

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

FBTPDA ;
CAPEB 26 ;
CAPEB 07 ;
SCOP BTP Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UI CFDT ;
UID CGT ;
UID CGT-FO ;
UID UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers

du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment des départements de la Drôme et de l'Ardèche.

Les parties signataires étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés et une seconde pour les plus de 10 salariés, elles remplissent par ce biais l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2

Pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII.18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 10,40 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

Indemnités de frais de transport						Indemnités de trajet					
Zone 1 a 0 à 5 km	Zone 1 b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km	Zone 1 a 0 à 5 km	Zone 1 b 5 à 10 km	Zone 2 10 à 20 km	Zone 3 20 à 30 km	Zone 4 30 à 40 km	Zone 5 40 à 50 km
1,65	2,80	5,49	8,85	12,43	15,85	0,71	1,29	2,73	3,99	5,43	6,65

(Voir page suivante.)

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application, à compter du 1^{er} janvier 2020, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension.

À défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DIRECCTE, unités territoriales de la Drôme et de l'Ardèche et remis au secrétariat-greffe des conseils des prud'hommes de Valence et Montélimar pour la Drôme et d'Annonay et Aubenas pour l'Ardèche.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir au dernier trimestre 2020 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements pour l'année suivante.

Fait à Valence, le 16 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 62 du 20 mai 2020

à l'accord du 31 juillet 1968
relatif au régime national de prévoyance

NOR : ASET2050509M

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Prenant acte du recours massif au mécanisme de l'activité partielle (tel que prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail et R. 5122-1 et suivants, modifiés notamment par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesure d'urgence en matière d'activité partielle) dans le bâtiment et dans les travaux publics du fait de la pandémie liée au Covid-19, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 afin de sécuriser les droits des salariés ouvriers placés en activité partielle. À cette occasion, ils ont décidé d'actualiser diverses dispositions du régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (RNPO).

Chapitre 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs du bâtiment et des travaux publics relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962

- modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), IDCC 1596 ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), IDCC 1597 ;
 - ou de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 – IDCC 1702 ;
 - des artisans ruraux des travaux publics au sens du 4° de l'article 1144 du code rural dans sa version applicable antérieurement au 22 juin 2000,
- et bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ouvriers et apprentis ouvriers, ci-après désignés sous l'intitulé les "ouvriers" tels que visés à l'article 4 du présent accord. »

Les dispositions de l'article 2 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 2 | *Objet*

Le présent accord définit les obligations des entreprises visées à l'article 1^{er} concernant la couverture de prévoyance de leurs ouvriers. Ces obligations sont de deux natures, indépendantes mais complémentaires l'une de l'autre :

- un niveau minimal de cotisation que chaque entreprise doit verser, à sa charge exclusive, pour la couverture de prévoyance de ses ouvriers. Ce niveau minimal est défini dans le titre II du présent accord ;
- des garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ouvriers, ainsi que les droits à action sociale auxquels ces derniers peuvent prétendre. Ces garanties et droits sont définis, respectivement, dans les titres III et IV du présent accord.

Le régime national de prévoyance obligatoire des ouvriers du bâtiment et travaux publics se compose de l'ensemble des éléments suivants :

- d'une base, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1968, comprenant notamment un dispositif d'indemnités de fin de carrière et un fonds d'action sociale répondant aux exigences du premier alinéa du I de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- d'une sur base, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003 pour les ouvriers des travaux publics et depuis le 1^{er} janvier 2010 pour les ouvriers du bâtiment. »

Les dispositions de l'article 3 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 3 | *Obligation de couverture d'assurance*

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ouvriers d'une couverture collective de prévoyance respectant les différentes obligations définies par le présent accord.

Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture collective de prévoyance auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité. »

En chapeau de l'article 5, il est intégré le titre suivant :

« Titre II Dispositions relatives aux cotisations à charge de l'entreprise ».

Les dispositions de l'article 5 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 5 | *Cotisations*

Toute entreprise relevant du présent accord doit verser à un organisme habilité visé à l'article 3 une cotisation minimale à sa charge exclusive pour la couverture prévoyance de ses ouvriers, dans les conditions suivantes :

5.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent accord est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entrent pas dans l'assiette de ces cotisations :

- les indemnités de fin de carrière dues aux ouvriers en application des obligations légales de l'employeur et des différents accords conventionnels applicables dans le bâtiment et les travaux publics ;
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont elle relève, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté... ;
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre de la surbase est identique à celle définie ci-dessus, à l'exception des indemnités versées par la caisse congés intempéries BTP qui ne sont pas prises en compte.

5.2. Période de cotisation

Pour tout ouvrier, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 5.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3. Taux

La fraction minimale de cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est de 1,72 %. Elle est composée :

- d'une partie dénommée base au taux de 1,54 % (dont 0,59 % au titre de l'indemnité de fin de carrière et 0,12 % au titre du fonds d'action sociale) ;
- d'une partie dénommée surbase au taux de 0,18 %.

Une part de la cotisation base à la charge exclusive de l'entreprise (0,01 %) est destinée au financement des garanties définies à l'article 18.1.b du présent accord.

La cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est complétée par une cotisation à la charge des ouvriers. À la condition que l'entreprise respecte son obligation de cotisation minimale à sa charge en application du présent titre, le précompte par l'entreprise des cotisations salariales en vue de leur versement à l'organisme d'assurance s'impose aux salariés.

Après intégration de la cotisation à charge des ouvriers, l'entreprise est invitée, pour la mise en œuvre des garanties minimales définies au titre III, à conclure auprès de

l'organisme assureur de son choix (tel que visé à l'article 3) sur la base des taux de cotisation de référence suivants :

RNPO	Taux de cotisation de référence	Dont cotisation minimale à charge de l'employeur
Base ^[1] :	2,29 %	1,54 %
Dont au titre :		
– de l'indemnité de fin de carrière :	0,59 %	0,59 %
– du fonds d'action sociale :	0,20 %	0,12 %
Surbase	0,30 %	0,18 %
Total	2,59 %	1,72 %
[1] Dont 0,01 % à la charge exclusive de l'employeur au titre du financement des garanties définies à l'article 18.1.b du présent accord.		

5.4. Garanties entrant dans la couverture de prévoyance financée par l'entreprise

La cotisation de l'entreprise est destinée à financer la couverture des risques décès, invalidité et inaptitude, incapacité de travail d'une durée supérieure à 90 jours, maternité et indemnités de fin de carrière, ainsi que l'action sociale définie au titre IV.

Elle ne peut être affectée :

- à l'indemnisation des incapacités de travail de 90 jours au plus, qui est à la charge exclusive de l'entreprise en application des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment et des travaux publics (sans préjudice des dispositions de l'article 18.1.b du présent accord) ;
- au remboursement de dépenses de santé (à l'exception des dépenses d'hospitalisation chirurgicales définies à l'article 21 du présent accord) ;
- ou à la constitution d'une épargne de retraite.

5.5. Autres dispositions relatives aux cotisations

Dans l'hypothèse où une entreprise ne respecte pas son obligation de cotisation minimale, ses salariés peuvent obtenir, de plein droit et dans un délai de 5 ans, le remboursement des cotisations salariales de prévoyance qui leur ont été précomptées, à hauteur de l'insuffisance de cotisation de prévoyance prise en charge par l'entreprise. Cette insuffisance correspond à la différence entre la cotisation minimale à laquelle l'entreprise est tenue en application de l'article 5.3 et la cotisation qu'elle a effectivement prise en charge. »

En chapeau des articles 6 à 22, il est intégré le titre suivant :

« Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance ».

Les dispositions de l'article 6 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 6 | *Garanties minimales*

Les articles 7 à 22 du présent accord définissent les garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ouvriers dans le cadre de leur couverture de prévoyance.

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues dans les articles 7 à 22 ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ;

- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise. »

Les anciens titres « Titre II. – Dispositions générales relatives aux garanties » et « Titre III. – dispositions générales relatives aux garanties » sont supprimés. Sauf modifications exposées ci-dessous, les articles 7 à 22 correspondant demeurent inchangés et relèvent désormais du titre :

« Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance ».

À l'article 8.2, les mots « En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension » sont remplacés par « En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension^[1] ».

Les modifications suivantes sont apportées dans l'article 11.1 :

- les mots « soit du salaire annuel soumis à cotisations et perçu au titre de l'exercice précédant l'arrêt de travail » sont remplacés par « soit du salaire annuel soumis à cotisations, tel que défini à l'article 5.1, et perçu au titre de l'exercice précédant l'arrêt de travail » ;
- les mots « soit du salaire annuel soumis à cotisations perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et incluant les indemnités de congés payés et la prime de vacances » sont remplacés par « soit du salaire annuel soumis à cotisations, tel que défini à l'article 5.1, perçu au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ».

À l'article 22.1, les mots « au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe » sont remplacés par « au titre des articles 18 et 19 du présent accord ».

À l'article 22.3, les mots « au titre des articles 18 et 19 de la présente annexe » sont remplacés par « au titre des articles 18 et 19 du présent accord ».

Les dispositions de l'article 24 relatif au fonds d'action social sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 24 | Dispositions financières

Les ressources du fonds d'action sociale sont constituées d'une cotisation d'action sociale égale à 0,20 % de l'assiette définie à l'article 5.1 du présent accord. »

Chapitre 2

Dans l'article 11.1, la phrase « La valeur du SR est fixée à 5,80 € au 1^{er} juillet 2019 (5,70 € au 1^{er} juillet 2018). » est remplacée par :

« La valeur du SR est fixée à 5,90 € au 1^{er} juillet 2020 (5,80 € au 1^{er} juillet 2019). »

Chapitre 3

Les dispositions du chapitre 1^{er} prennent effet le 1^{er} juin 2020 ; les dispositions du chapitre 2 prennent effet le 1^{er} juillet 2020.

[1] En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours, et le « salaire annuel soumis à cotisations » servant de base de calcul des prestations, tel que défini à l'article 11.1 comprend l'indemnité d'activité partielle.

Chapitre 4

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 5

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 35 du 20 mai 2020

à l'accord du 13 décembre 1990 relatif au régime national de prévoyance
des employés, techniciens et agents de maîtrise

NOR : ASET2050511M

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

FNTP ;
FFB ;
FFIE ;
SCOP BTP ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Prenant acte du recours massif au mécanisme de l'activité partielle (tel que prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du code du travail et R. 5122-1 et suivants, modifiés notamment par le décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 et par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesure d'urgence en matière d'activité partielle) dans le bâtiment et dans les travaux publics du fait de la pandémie liée au Covid-19, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 afin de sécuriser les droits des salariés ETAM placés en activité partielle. À l'occasion, ils ont décidé d'actualiser diverses dispositions du régime national de prévoyance des ETAM du bâtiment et des travaux publics (RNPE).

(Voir page suivante.)

Chapitre 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} sont intégralement remplacées comme suit

« Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs du bâtiment et des travaux publics relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 – IDCC 2609 ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 – IDCC 2614 ;

Il bénéficie à l'ensemble de leurs salariés ETAM et apprentis ETAM, à l'exception :

- des personnels de nettoyage ou de gardiennage ;
- des ETAM qui relèvent de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947, ou de l'article 36 de son annexe I, et qui bénéficient de dispositions spécifiques en matière de prévoyance, conformément à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 et à la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 et conformément à l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les salariés couverts par le présent accord sont ci-après désignés sous l'intitulé les "ETAM". »

Les dispositions de l'article 2 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 2 | *Objet*

Il est créé un régime de prévoyance pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics.

Le présent accord définit les obligations des entreprises visées à l'article 1^{er} concernant la couverture de prévoyance de leurs ETAM. Ces obligations sont de deux natures, indépendantes mais complémentaires l'une de l'autre :

- un niveau minimal de cotisation que chaque entreprise doit verser, à sa charge exclusive, pour la couverture de prévoyance de ses ETAM. Ce niveau minimal est défini dans le titre II du présent accord ;
- des garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ETAM. Ces garanties sont définies dans le titre III du présent accord. »

Les dispositions de l'article 3 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 3 | *Obligation de couverture d'assurance*

Toutes les entreprises du bâtiment et des travaux publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs ETAM d'une couverture collective de prévoyance respectant les différentes obligations définies par le présent accord.

Il incombe à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture collective de prévoyance auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du livre 9 du code de la sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du code des assurances ;
- une mutuelle au sens du livre 2 du code de la mutualité. »

En chapeau de l'article 5, il est intégré le titre suivant :

« Titre II Dispositions relatives aux cotisations à charge de l'entreprise ».

Les dispositions de l'article 5 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 5 | Cotisations

Toute entreprise relevant du présent accord doit verser à un organisme habilité visé à l'article 3 une cotisation minimale à sa charge exclusive pour la couverture prévoyance de ses ETAM, dans les conditions suivantes :

5.1. Assiette

L'assiette des cotisations dues par l'entreprise au titre du présent accord est celle des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la sécurité sociale.

Toutefois n'entre pas dans l'assiette de ces cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations :

- le montant total des indemnités versées par les caisses congés intempéries BTP dont elle relève, comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté... ;
- le montant total des indemnités versées aux salariés placés en position d'activité partielle (indemnités légales d'activité partielle et, le cas échéant, indemnités complémentaires versées par l'employeur en application d'une décision unilatérale ou d'un accord collectif).

5.2. Période de cotisation

Pour tout ETAM, les cotisations sont dues par l'entreprise aussi longtemps qu'il y a versement du salaire ou d'indemnités entrant dans l'assiette des cotisations définie à l'article 5.1, et tant que le contrat de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

5.3. Taux

La fraction minimale de cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est de 1,20 %.

À titre temporaire vient s'ajouter une cotisation additionnelle à la charge exclusive de l'entreprise dont le taux est de 0,05 %.

Six mois avant la fin de la 3^e année à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 34 du 20 mars 2018 au présent accord, les parties signataires feront un bilan en vue d'examiner la nécessité d'ajuster le niveau des paramètres (cotisations et prestations). À défaut de signature d'un avenant de révision, les dispositions figurant aux alinéas 1 et 2 continueront de s'appliquer.

La cotisation à la charge exclusive de l'entreprise est complétée par une cotisation à la charge des ETAM. À la condition que l'entreprise respecte son obligation de cotisation minimale à sa charge en application du présent titre, le précompte par l'entreprise des cotisations salariales en vue de leur versement à l'organisme d'assurance s'impose aux salariés.

Après intégration de la cotisation à charge des ETAM, l'entreprise est invitée, pour la mise en œuvre des garanties minimales définies au titre III, à conclure auprès de

l'organisme assureur de son choix (tel que visé à l'article 3) sur la base du taux de cotisation de référence suivant :

RNPE	Taux de cotisation de référence	Dont cotisation minimale à charge de l'employeur
	1,85 %	1,25 %

5.4. Garanties entrant dans la couverture de prévoyance financée par l'entreprise

La cotisation de l'entreprise est destinée à des risques décès, invalidité et inaptitude, incapacité de travail d'une durée supérieure à 90 jours et maternité.

Elle ne peut être affectée :

- à l'indemnisation des incapacités de travail de 90 jours au plus, qui est à la charge exclusive de l'entreprise en application des conventions collectives nationales des ETAM du bâtiment et des travaux publics ;
- au remboursement de dépenses de santé (à l'exception des dépenses d'hospitalisation chirurgicale définies à l'article 21 du présent accord) ;
- ou à la constitution d'une épargne de retraite.

5.5. Autres dispositions relatives aux cotisations

Dans l'hypothèse où une entreprise ne respecte pas son obligation de cotisation minimale, ses salariés peuvent obtenir, de plein droit et dans un délai de 5 ans, le remboursement des cotisations salariales de prévoyance qui leur ont été précomptées, à hauteur de l'insuffisance de cotisation de prévoyance prise en charge par l'entreprise. Cette insuffisance correspond à la différence entre la cotisation minimale à laquelle l'entreprise est tenue en application de l'article 5.3 et la cotisation qu'elle a effectivement prise en charge. »

En chapeau des articles 6 à 21, il est intégré le titre suivant :

« Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance ».

Les dispositions de l'article 6 sont intégralement remplacées comme suit :

« Article 6 | *Garanties minimales*

Les articles 7 à 21 du présent accord définissent les garanties minimales de prévoyance que chaque entreprise doit procurer à ses ETAM dans le cadre de leur couverture de prévoyance.

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues dans les articles 7 à 21 ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord ;
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant qu'ETAM en cas de promotion dans la catégorie. »

Les anciens titres « Titre II. – Dispositions générales relatives aux entreprises et aux ETAM » et « Titre III. – Dispositions propres à chaque garantie » sont supprimés. Sauf modifications exposées ci-dessous, les articles 7 à 21 correspondants demeurent inchangés et relèvent désormais du titre :

« Titre III Dispositions relatives aux garanties de prévoyance ».

À l'article 8.2, les mots « En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension » sont remplacés par « En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation (à l'exception des situations d'activité partielle), pendant les 30 premiers jours de la suspension^[1] ».

À l'article 11, les mots « le montant annuel de la rémunération brute de l'ETAM soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, » sont remplacés par « le montant annuel de la rémunération brute de l'ETAM soumise à cotisation, tel que fixée à l'article 5.1, au cours de l'exercice de référence ».

En chapeau de l'article 22, il est intégré le titre suivant :

« Titre IV Dispositions relatives aux options facultatives pour les ETAM ».

Le « Titre IV Dispositions finales » est renuméroté V.

Chapitre 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} juin 2020.

Chapitre 3

Compte tenu du caractère général du présent accord qui concerne l'ensemble des entreprises du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires estiment que cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés telle que prévue à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 4

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

[1] En cas de suspension du contrat de travail pour cause d'activité partielle entre le 12 mars et le 31 mai 2020 inclus, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation au-delà de 30 jours, et le « salaire annuel soumis à cotisations » servant de base de calcul des prestations, tel que défini à l'article 11 comprend l'indemnité d'activité partielle.

Convention collective départementale

IDCC : 749 | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**
(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

Protocole d'accord du 23 avril 2020

à l'accord du 5 avril 2019
relatif aux salaires pour l'année 2019

NOR : ASET2050460M

IDCC : 749

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC CGTM FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application (modifié)

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 0,80 % à compter du 1^{er} avril 2019 et de 0,4 % au 1^{er} juillet 2019, à l'exception des salaires de l'OM et de l'ETAM de catégorie A dont les montants sont fixés dans les grilles ci-dessous.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :

Salaires des ouvriers :

	Au 1 ^{er} avril 2019	Au 1 ^{er} juillet 2019
OM	10,05	10,05
OS2	10,16	10,20
OS3	10,48	10,53
OQ1	11,12	11,16
OQ2	11,87	11,92
OQ3	12,90	12,95
OHQ	13,93	13,99
MOP	14,27	14,33
CE1	14,64	14,69
CE2	15,65	15,72

Salaires des ETAM :

Catégorie	Au 1 ^{er} avril 2019	Au 1 ^{er} juillet 2019
A	1 525,00	1 525,00
B	1 570,17	1 576,45
C	1 643,44	1 650,02
D	1 779,52	1 786,64
E	1 967,95	1 975,82
F	2 240,11	2 249,07
G	2 486,11	2 496,06
H	2 742,77	2 753,54

Article 3 | Modalités d'application

Il est expressément précisé que ces revalorisations s'appliquent à tous les salariés ouvriers ou ETAM, y compris dans le cas où leur salaire serait supérieur au minimum conventionnel des grilles ci-dessus, sans, toutefois, se cumuler avec les revalorisations négociées ou décidées au sein de l'entreprise.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

Les parties conviennent de se retrouver le 3 mai 2019 pour la poursuite des négociations.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 23 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 749 | **BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

(Martinique)

(28 décembre 1973)

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,

Journal officiel du 5 mai 1976)

Protocole d'accord du 23 avril 2020

à l'accord du 17 janvier 2020
relatif aux salaires au 1^{er} février 2020

NOR : ASET2050456M

IDCC : 749

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

SEBTPAM ;

CNATP 972 ;

CAPEB 972,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CSTM ;

FTC CGTM FSM ;

CGTM BTP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application (modifié)

Le présent accord s'applique sur le territoire de Martinique aux entreprises et établissements visés par les conventions collectives des ouvriers et des ETAM du bâtiment, travaux publics et activités annexes de Martinique.

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

Article 2 | Salaires

Les salaires des grilles en vigueur sont revalorisés de 1,20 % à compter du 1^{er} février 2020.

En conséquence, les nouvelles grilles applicables sont les suivantes :
Salaires des ouvriers (en euros) :

	Au 1 ^{er} février 2020
OM	10,17
OS2	10,32
OS3	10,66
OQ1	11,29
OQ2	12,06
OQ3	13,11
OHQ	14,16
MOP	14,50
CE1	14,87
CE2	15,91

Salaires des ETAM (en euros) :

Catégorie	Au 1 ^{er} février 2020
A	1 543,30
B	1 595,37
C	1 669,82
D	1 808,08
E	1 999,53
F	2 276,06
G	2 526,01
H	2 786,58

Article 3 | Prime de transport

À compter du 1^{er} février 2020, la prime de transport est portée à 65 €.

Article 4

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

Article 5

Les parties conviennent de reprendre les discussions sur les salaires au mois de juin 2020. Elles se retrouveront au mois de mars 2020 sur les autres questions relatives à la convention collective. Les rencontres se tiendront à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 6

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

Fait à Fort-de-France, le 23 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 66 du 30 avril 2020

relatif aux conditions de transfert des contrats de travail
en cas de changement de titulaire d'un marché public

NOR : ASET2050465M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent que les changements de prestataires qui caractérisent les activités du déchet commandent l'existence d'un dispositif conventionnel de transfert des contrats de travail lorsque les conditions prévues par l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Ce mécanisme de transfert conventionnel constitue une garantie primordiale au sein de la branche puisqu'il permet non seulement de préserver l'emploi des salariés transférés mais aussi d'assurer une continuité du marché sur lequel ils étaient affectés.

L'avenant n° 63 du 26 juin 2019 d'une durée de 10 mois s'inscrivait dans la continuité de l'avenant n° 58 de prolongation de l'avenant n° 53. Les parties signataires souhaitent de nouveau se donner le temps de prolonger les discussions débutées depuis lors.

À cet effet, le présent accord reconduit l'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 1^{er} | Objet et durée

L'avenant n° 53 à la convention collective nationale des activités du déchet relatif aux conditions de transfert en cas de changement de titulaire d'un marché public est reconduit à compter du 1^{er} mai 2020, et prendra fin le 30 juin 2021.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires considèrent que les salariés doivent pouvoir bénéficier de la continuité de leur contrat de travail lors d'un changement de prestataire dans le cadre d'un marché public, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} mai 2020 et s'appliquent aux marchés à compter de cette date.

Article 4 | Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 30 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : 3213 | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DES MÊTRES-VÉRIFICATEURS**

Accord du 22 janvier 2020

relatif aux salaires minimums conventionnels
pour l'année 2020

NOR : ASET2050517M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres-vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres

et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 18 décembre 2019, est maintenu à 1 558,91 €.

Article 3 | *Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)*

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures sont revalorisés de 1,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 558,91 €
II	1	236	1 626,11 €
	2	259	1 752,45 €
	3	281	1 873,30 €
III	1	306	2 010,61 €
	2	364	2 329,22 €
	3	450	2 801,64 €
IV	1	600	3 066,03 €
	2	690	3 453,19 €
	3	790	3 883,38 €
V	1	900	4 356,57 €

Article 4 | *Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)*

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213), sont revalorisées de 1,5 % pour l'ensemble des entreprises de la branche :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
A 1	1 652	1 723
A 2	1 786	1 902
B	2 036	2 140
C	2 252	2 365
D	2 558	2 684
E	2 783	2 931
F	3 082	3 253

Niveau	Salaire minimal mensuel national (hors Île-de-France)	Salaire minimal mensuel (région Île-de-France)
G	3 415	3 654
H	3 601	3 840
I	4 251	4 485

Article 5 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

Article 6 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 7 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 8 | *Durée de l'accord. Dépôt. Publicité. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Accord paritaire du 6 mars 2020
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2050518M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2020. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2020.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non-cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non-cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2020 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272 | Convention collective nationaleIDCC : 1760 | **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

Accord temporaire du 5 mai 2020
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2050519M

IDCC : 1760

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

FNMJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le Covid-19 a mis notre pays dans une crise sanitaire sans précédent, ayant entraîné des décisions gouvernementales de protection envers les citoyens et les salariés, bouleversant fortement le mode organisationnel des jardineries. Conséquemment, les entreprises de notre secteur affichent une perte de chiffre d'affaires de 31 % sur le 1^{er} trimestre 2020 dont 62 % rien que pour le mois de mars. C'est dans ce contexte très particulier que nous demandons un effort limité dans le temps aux salariés des entreprises de moins de 50 salariés en acceptant de lisser la durée du temps de travail sur une période définie.

Le présent accord a donc pour finalité de définir les conditions de reprise d'activité des entreprises de jardinerie et graineteries, suite aux décisions de fermeture de ces entreprises découlant du décret du 15 mars 2020. Plus particulièrement il s'agit de permettre au plan organisationnel, d'adapter les aspects quantitatifs et qualitatifs en matière de durée et d'aménagement du temps de travail à la reprise progressive d'activité, ceci dans un cadre sécurisé de protection de la santé des salariés concernés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises du champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries tel que défini à l'article 1^{er} de cette convention collective. Il ne s'applique qu'aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article II | *Entreprise de moins de 50 salariés*

Pour ces entreprises qui décideraient d'en faire application, il constitue un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, que l'employeur pourra décider de mettre en œuvre dans les conditions définies par cet article.

Article III | *Salariés concernés*

Il s'applique uniquement à l'ensemble des salariés à temps plein. Il exclut par conséquent les salariés à temps partiel et ceux ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Article IV | *Modalités d'organisation des horaires de travail*

Le présent accord est conclu conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail en permettant une répartition de la durée légale du travail sur une période au plus de 34 semaines consécutives soit du 4 mai 2020 au 27 décembre 2020 inclus.

L'entreprise pourra néanmoins répartir la durée légale sur une séquence pluri-hebdomadaires inférieure à celle prévue ci-dessus, selon l'une des trois options suivantes :

- 21 semaines (jusqu'au 27 septembre 2020) ;
- 30 semaines (jusqu'au 29 novembre 2020) ;
- 34 semaines (jusqu'au 27 décembre 2020).

IV.1. Répartition et information des salariés

Dans le cadre de la répartition prévue ci-dessus la semaine d'activité peut varier de 0 heures à 48 heures sous réserve que sur une période de 10 semaines consécutives la durée moyenne ne dépasse 44 heures selon une programmation indicative qui sera établie par l'employeur et remise par tous moyens aux salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

Toute modification de la durée du travail et ou de sa répartition donnera lieu à une information des salariés concernés 8 jours avant sa date d'application.

IV.2. Lissage de la rémunération

Dans le cadre de ce dispositif la rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente.

IV.3. Recrutements ou départs en cours de période

En cas d'entrée ou de sortie lors de cette période pluri-hebdomadaires dès lors que la rémunération est lissée sur la base d'une durée moyenne correspondant à la durée légale ou à la durée équivalente, une régularisation en plus ou moins sera effectuée en comparant le temps de travail réellement accompli et la durée moyenne rémunérée. Si le temps de travail est supérieur à cette durée moyenne le complément de rémunération à effectuer se fera selon le taux horaire normal. Inversement si le temps de travail a été inférieur au temps rémunéré, le trop versé sera déduit.

Article V | *Heures supplémentaires. Heures manquantes*

V.1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront calculées de la durée légale ou de la durée équivalente, par le nombre de semaines de la période choisie en application de l'article IV ci-avant.

Ces heures supplémentaires donneront lieu automatiquement à son paiement avec les majorations légales, ou à la demande exclusive du salarié à un repos tenant compte desdites majo-

rations. En cas de repos les modalités de prise de ce repos seront fixées en accord avec la direction de l'entreprise.

V.2. Heures manquantes

S'il s'avère qu'en fin de période pluri-hebdomadaires, le salarié n'a pas pu accomplir du fait de l'entreprise le nombre d'heures correspondant à la durée légale ou la durée équivalente aucune retenue de salaire ne pourra être effectuée.

Article VI | Conditions d'application

Préalablement à l'application du présent accord l'employeur devra :

- informer le CSE, s'il existe, de son contenu et du choix fait quant à la période de référence retenue, parmi les trois options de l'article IV ainsi que de la durée d'application de l'accord ;
- informer les salariés par tous moyens des conditions d'application et de la période de référence retenue parmi les trois options de l'article IV et de la date d'application de l'accord ;
- ces informations et les choix faits seront contenus dans le document unilatéral prévu par l'article L. 2232-12-1 du code du travail.

Article VII | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 34 semaines soit jusqu'au 27 décembre 2020 date à laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer. Quelle que soit la date de son entrée en vigueur dans l'entreprise ses effets cessent de s'appliquer à la date ci-dessus et la période pluri-hebdomadaires devra tenir compte de la date d'application choisie et de l'échéance du présent accord.

Les dispositions en vigueur dans l'entreprise préalablement à l'application de l'accord de branche, reprendront effet à l'échéance de la période pluri-hebdomadaires d'application de cet accord.

Article VIII | Date d'effet. Dépôt

À titre exceptionnel et conformément aux recommandations formulées par le ministère du travail dans un document « Questions-Réponses » (version mise à jour le 31 mars 2020), le présent accord fait l'objet d'une signature électronique répondant aux exigences réglementaires et légales en vigueur.

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19, la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Dès lors, le présent accord est notifié et déposé en priorité par voie électronique auprès des services du ministère du travail puis sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Il prendra effet dès sa signature et sera déposé conformément aux dispositions légales ci-dessus.

Fait à Paris, le 5 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Avenant n° 8 du 3 mars 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050516M

IDCC : 3224

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

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC Média + ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 7 du 12 mars 2019 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 7 du 12 mars 2019 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2020 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 ^{er} avril 2020	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 540 €	19 339 €
		2	1 550 €	19 464 €
	II	1	1 578 €	19 813 €
		2	1 600 €	20 088 €
	III	1	1 630 €	20 462 €
		2	1 690 €	21 211 €
		3	1 732 €	21 735 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 779 €	22 202 €
		2	1 864 €	23 263 €
		3	1 938 €	24 186 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 450 €	31 164 €
		2	3 501 €	44 533 €
		3	4 245 €	53 996 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III : $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$;
- pour le niveau IV : $(SMMG \times 12) \times 4 \%$;
- pour le niveau V : $(SMMG \times 12) \times 6 \%$.

Article 2 | Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 5,90 € nets à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 3 | Prolongation de la majoration transitoire de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans

La mesure visant à majorer de 15 % l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans, prévue à l'article 6.3 de la convention collective, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 4 | Entrée en vigueur

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

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

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 avril 2020

relatif aux frais de santé

NOR : ASET2050499M

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 une démarche d'attractivité des branches concernées, les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin que les entreprises relevant du champ d'application du présent accord offrent à l'ensemble de leurs salariés une couverture complémentaire frais de santé obligatoire qui soit plus avantageux que le régime minimal légal.

Les parties signataires ont ainsi entendu, par le présent accord, définir le montant de la cotisation minimale, ainsi que la répartition employeur/salarié de la cotisation.

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

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises devront consacrer à la mise en place d'un régime frais de santé au niveau de la branche production/transformation papier carton.

Celles-ci seront libres de choisir – selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale – la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilieront.

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.

Conformément aux dispositions légales, les accords d'entreprise en vigueur existants au jour de l'application du présent accord et prévoyant des garanties au moins équivalentes ne sauraient être mis en cause, l'équivalence des garanties s'appréciant par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 | *Financement du régime*

Les entreprises devront consacrer un montant minimal de cotisations à l'instauration d'une couverture complémentaire frais de santé.

La cotisation minimale à un régime frais de santé pour la couverture du salarié seul est fixée à 1,48 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois au total, à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Néanmoins, afin de tenir compte des spécificités du régime local d'Alsace-Moselle et de ne pas créer de disparités sur l'ensemble du territoire national, pour les entreprises dont les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de cette cotisation minimale est de 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par mois.

La cotisation prévue par le présent accord ne se cumule pas avec les cotisations pour financer un régime frais de santé qui peuvent déjà exister dans les entreprises.

Les cotisations mentionnées ci-dessus incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date d'application du présent accord. Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité.

Article 4 | Répartition de la cotisation

Les cotisations minimales au régime frais de santé définies à l'article 3 (y compris pour les entreprises relevant du régime local Alsace-Moselle) sont réparties de la manière suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

Cette répartition de financement salarial s'impose aux salariés des entreprises visées dans le présent accord sauf dans le cadre des dispositions prévues à l'article 5 ou des cas de dispenses d'affiliation légaux ou conventionnels.

Article 5 | Application du présent accord dans les entreprises

Les entreprises devront souscrire à date d'effet du présent accord un contrat en conformité avec les présentes obligations.

Il est entendu qu'il est possible au sein d'une entreprise de l'une des conventions collectives visée par le présent accord de définir, selon les modalités de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une cotisation supérieure à celle prévue à l'article 3 du présent accord ;
- et/ou une répartition du financement mentionnée à l'article 4 plus favorable aux salariés.

À titre d'exemple, certains assureurs et mutuelles proposent, comme indiqué en annexe, des garanties pour la cotisation minimale prévue à l'article 3. Des options complémentaires au régime de base peuvent être proposées, selon les exemples présentés en annexe au présent accord. Cette annexe ne s'impose pas aux entreprises.

Dans un second temps, les organisations syndicales s'engagent à travailler à partir du second semestre 2020 sur une grille de garanties spécifique, en lien avec un actuaire. Ce travail pourrait aboutir à une recommandation de branche.

Article 6 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension 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 parce qu'il a pour but d'harmoniser les pratiques des entreprises et 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.

Les entreprises nouvellement créées relevant du champ d'application du présent accord disposeront de 6 mois pour se conformer au présent accord à compter de leur immatriculation.

Article 7 | Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent que la commission prévue par l'accord du 25 février 2013 relatif à la prévoyance conventionnelle sera compétente pour assurer le suivi du présent accord.

Article 8 | *Date d'application de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du 6^e mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 9 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe illustrative

GARANTIES CCN POUR LE PERSONNEL DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969 (IDCC 489)

Les présentes Garanties sont considérées comme responsables et respectent les obligations de prise en charge minimales et des prestations fixées par les articles L391-1 et L391-2 et leurs textes d'application. Les présentes Garanties ne sont pas soumises à la modification de ces textes. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une déduction des cotisations sociales de l'Etat. Les présentes Garanties ne sont pas soumises à la modification de ces textes. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une déduction des cotisations sociales de l'Etat. Les présentes Garanties ne sont pas soumises à la modification de ces textes. Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une déduction des cotisations sociales de l'Etat.

(RO) Lorsque la prestation est exprimée en euro, elle s'ajoute à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties mouture et verres. Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge. Les Garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1er janvier au 31 décembre. Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées. Les conjoints peuvent bénéficier de ces garanties dans les mêmes conditions que les salariés bénéficiaires.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)		PRESTATIONS (1)	
	Garanties Conventioneelles (base) à 1,48 % du PMSS	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Garanties Conventioneelles (Option 2) à 1,73 % du PMSS + 1,01 du PMSS par enfant	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO
HOSPITALISATION (y compris maternité)						
Forfait journalier hospitalier	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	100% FR		(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)		(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)
Frais de séjour		250 % BR			100% FR	
Honoraires (consultations et actes)		250 % BR	200 % BR		350 % BR	200 % BR
Chambre particulière non remboursés par le RO			60 € par jour		80 € par jour	100 € par jour
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans non remboursés par le RO			60 € par jour		80 € par jour	100 € par jour
Participation forfaitaire (actes boursés)						
		100 % FR			100 % FR	100 % FR
SOINS COURANTS (y compris maternité)						
Honoraires médicaux						
- Consultations et visites de généraliste	(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	100 % BR		(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)		(avec dépassement d'honoraires maîtrisés)
- Consultations et visites de spécialiste		170 % BR	100 % BR		150 % BR	200 % BR
- Actes techniques médicaux		170 % BR	150 % BR		200 % BR	250 % BR
- Actes d'imagerie médicale		170 % BR	150 % BR		200 % BR	300 % BR
Honoraires paramédicaux						
- Analyses et examens de laboratoire		150 % BR	200 % BR		200 % BR	300 % BR
Médicaments						
- Médicaments remboursés par le RO		100 % BR			100 % BR	100 % BR
- Vaccins prescrits mais non remboursés par le RO		Neant	100 € par an et par bénéficiaire		100 € par an et par bénéficiaire	150 € par an et par bénéficiaire
- Contraceptions prescrites mais non remboursés par le RO		Neant	150 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
- Patch anti tabac		Neant	150 € par an et par bénéficiaire		100 % BR + 600 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 800 € par an et par bénéficiaire
Matériel médical						
		100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire				
AIDES AUDITIVES						
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1er janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400 € par oreille appareillée						
A compter du 01/01/2021 : 100% FR *						
Jusqu'au 31/12/2020 :						
100 % BR + 400						

FR - Frais Représ

OPM-AR : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPM-AR-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Ostéologie L'OPTIM et l'OPTIM-AR-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit individuel de dépensement. Pour savoir si le médecin adhére à l'OPTIM-AR-CO, rendez-vous sur <http://ama.mairiesante.ameli.fr/>

BRR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'institution applique le tarif d'autorité de cet organisme.

BRT : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

(1) Selon les dispositions prévues au Contrat.

(2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1er janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par le règlementation.

(3) Précisions sur les garanties :

Implantologie dentaire : Pour chaque implant dentaire, l'institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de pose réalisée par le professionnel de santé. Les prohibes Implantologie dentaire : Pour chaque acte de soins, les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maladie sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties Individuelles de son contrat.

Cure Maximaliste : Le forfait est fixé en fonction de l'âge des enfants, les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maladie sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties Individuelles de son contrat.

Cure Normale : Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait transport, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repos. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties Individuelles de son contrat.

Médicaments : Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

Brochure n° 3245 | Convention collective nationaleIDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 56 du 3 mars 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050497M

IDCC : 1501

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

SNARR ;**A & T,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont mené des négociations (réunions des 29 novembre 2019, 10 janvier, 4 février et 3 mars 2020) afin de réviser la grille des salaires applicable dans le secteur de la restauration rapide.

Les partenaires sociaux ont souhaité indiquer qu'ils étaient attachés aux conditions de rémunération dont bénéficient les salariés de la branche de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont fixé les nouveaux salaires minima applicables aux salariés de la branche de la restauration rapide en prenant notamment en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Salaires minima par niveau

À compter du 1^{er} juillet 2020, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis » qui comprend la grille des taux horaires minima garantis, révisée en dernier lieu par l'avenant n° 54 du 26 mars 2018, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44 | Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

Niveau	Échelon	Taux horaire minimum brut
I	A	10,15 €
	B	10,18 €
II	A	10,31 €
	B	10,52 €
III	A	10,72 €
	B	10,74 €
	C	11,65 €
IV	A	12,32 €
	B	12,61 €
	C	13,19 €
	D	14,32 €
		Rémunération minimale annuelle brute tous éléments de salaire confondus
V	A	38 001 €
	B	39 208 €
	C	62 186 €

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3 | Égalité femmes/hommes

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les parties ont constaté à l'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, une situation ne présentant pas d'écart de situation manifeste entre les femmes et les hommes notamment sur le 1^{er} niveau de la grille de classifications, rassemblant plus des deux tiers des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête de branche.

L'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, étendu par arrêté du 2 octobre 2013, dans son article 5, prévoit que

« l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ». Ces dispositions sont rappelées au sein de l'avenant n° 52, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 octobre 2017, en cours d'extension, dans son article 6.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et, au plus tard, le 1^{er} juillet 2020.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 57 du 3 mars 2020

relatif à la prime de coupure, à l'accès au certificat d'aptitude au niveau II
et au congé spécial pour enfant malade

NOR : ASET2050498M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

A & T,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations (réunions des 29 novembre 2019, 10 janvier, 4 février et 3 mars 2020) afin d'améliorer les conditions de travail des salariés du secteur de la restauration rapide.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité :

- revaloriser le montant de la prime de coupure ;
- abaisser la condition d'ancienneté requise pour l'accès au certificat d'aptitude au niveau II en vue de favoriser l'évolution professionnelle des salariés du secteur de la restauration rapide ;
- permettre aux salariés de bénéficier, en cas de maladie touchant l'un de leurs enfants de 16 ans ou moins dont ils ont la charge, d'un congé spécial prenant la forme d'une autorisation d'absence exceptionnelle payée.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, JO du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, JO du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du

22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, JO du 18 octobre 2001).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la prime de coupure

Conscientes des efforts supplémentaires que les coupures peuvent engendrer pour les salariés à temps partiel, les parties signataires sont convenues de revaloriser la prime de coupure prévue par l'article 35.4 de la convention collective nationale de la restauration rapide.

Les deux derniers tirets de l'article 35.4 relatif aux coupures sont annulés et remplacés par le tiret suivant :

« Article 35.4 | Coupures (dernier tiret)

- pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 80 % du minimum garanti (MG) sans pouvoir être inférieure à 3,50 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 3 | Abaissement de la condition d'ancienneté pour l'accès au certificat d'aptitude au niveau II

Les parties signataires sont convenues d'abaisser la condition d'ancienneté requise pour l'accès au certificat d'aptitude au niveau II, en vue de permettre à plus de salariés de la branche d'y être éligibles.

À cette fin, la durée d'ancienneté de 2 ans prévue par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007 de la convention collective nationale de la restauration rapide est abaissée.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de ramener à 15 mois de travail effectif dans l'entreprise l'accès au certificat d'aptitude au niveau II pour tous les salariés de la branche moyennant une formation réussie.

Article 4 | Création d'un congé spécial pour enfant malade

Les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les contraintes particulières des collaborateurs ayant un enfant malade dont ils ont la charge.

En conséquence, les parties signataires souhaitent permettre aux salariés de la branche de la restauration rapide de bénéficier, en cas de maladie de l'un de leurs enfants dont ils ont la charge, d'un congé spécial prenant la forme d'une autorisation d'absence exceptionnelle payée de 1 jour par an par salarié.

À cette fin, il est créé un tiret supplémentaire à l'énumération des congés spéciaux prévus par l'article 39 de la convention collective nationale de la restauration rapide rédigé comme suit :

- « – en cas de maladie d'un enfant de 16 ans ou moins dont le salarié assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale : le salarié bénéficie de 1 jour par année civile (quel que soit le nombre d'enfants à charge) pour l'absence d'un de ses enfants sur présentation d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents. »

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIER DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

Avenant n° 12 du 7 janvier 2020
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2050500M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance, les parties décident de procéder à un ajustement de la part de cotisation de l'ensemble des salariés à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les parties conviennent de modifier les termes de l'article XI « Financement du régime part salariale » de l'annexe IV « Régime de prévoyance complémentaire » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, comme suit.

Article 1^{er} | Financement du régime part salariale

L'article XI « Financement du régime part salariale » est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation maximum dû par le salarié, exprimé en pourcentage du salaire brut, est fixé à 0,27 %.

En tout état de cause, ce taux de cotisation ne pourra pas dépasser 32,5 % du total de la cotisation due pour la couverture des garanties de prévoyance complémentaire décrites dans l'annexe IV.

Lorsqu'une entreprise institue des garanties d'un niveau supérieur à celles décrites dans l'annexe IV, le financement des garanties supplémentaires n'est pas concerné par ces règles. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

Article 3 | Formalités administratives

3.1. Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

3.2. Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

3.3. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

3.4. Extension et formalités

Le présent avenant 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 7 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

Avenant n° 13 du 7 janvier 2020
relatif aux rémunérations mensuelles minimum (REMM)
au 1^{er} janvier 2020

NOR : ASET2050501M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2020 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima ;

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1^{er} janvier 2020, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveau	Échelon	Salaire minimum à partir du 1 ^{er} janvier 2020
I		1 564,07 €
II		1 643,09 €
III		1 725, 14 €
IV		1 818,34 €
V		2 058,42 €
VI	1 ^[1]	2 225,56 €
	2	2 398,78 €
VII		2 933,65 €
VIII		3 528,28 €
IX		4 415,67 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placée en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3 | **Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | **Date d'application**

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 113 du 3 mars 2020
relatif aux rémunérations conventionnelles au 1^{er} mars 2020
(annexe I)

NOR : ASET2050507M

IDCC : 16

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

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

La convention collective nationale annexe I « Dispositions particulières aux ouvriers » en date du 16 juin 1961, modifiée par les avenants n° 1 à 112, ce dernier en date du 19 avril 2019, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Barèmes des rémunérations conventionnelles

Les barèmes des rémunérations conventionnelles (taux horaires et SMPG) des personnels ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 4 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel ouvrier
À compter du 1^{er} mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %	
2	110 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34	
3	115 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34	
4	120 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34	
5	123 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34	
6	128 V	10,2489	1 554,45	1 585,54	1 647,72	1 678,81	1 709,90	1 772,07	1 818,71	1 865,34	
7	131 V	10,4046	1 578,07	1 609,63	1 672,75	1 704,32	1 735,88	1 799,00	1 846,34	1 893,68	
	136 V	10,4939	1 591,61	1 623,44	1 687,11	1 718,94	1 750,77	1 814,44	1 862,18	1 909,93	
7 bis	137 V	10,5274	1 596,69	1 628,62	1 692,49	1 724,43	1 756,36	1 820,23	1 868,13	1 916,03	
8	138 V	10,7171	1 625,46	1 657,97	1 722,99	1 755,50	1 788,01	1 853,02	1 901,79	1 950,55	
9	140 V	10,7954	1 637,34	1 670,09	1 735,58	1 768,33	1 801,07	1 866,57	1 915,69	1 964,81	
	142 V	10,9034	1 653,72	1 686,79	1 752,94	1 786,02	1 819,09	1 885,24	1 934,85	1 984,46	
9 bis	145 V	11,0187	1 671,21	1 704,63	1 771,48	1 804,91	1 838,33	1 905,18	1 955,32	2 005,45	

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois							
			À l'embauche	Après 1 an d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
				2 %	6 %	8 %	10 %	14 %	17 %	20 %
10	150 V	11,2865	1 711,82	1 746,06	1 814,53	1 848,77	1 883,00	1 951,47	2 002,83	2 054,18
	155 V	11,8521	1 797,61	1 833,56	1 905,47	1 941,42	1 977,37	2 049,28	2 103,20	2 157,13

N.B. – En application de l'article 26, alinéa 7, de l'accord du 18 avril 2002 et de l'article 13 de la CCNA1, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

En application de la CCNA1, le tableau ci-dessus est majoré, le cas échéant, à compter du 1^{er} mars 2020 de 3 % : qualification de mécanicien ou encaisseur (art. 13, b et c) :

- 14,58 € ou 29,15 € : travail un jour férié (art. 7 ter) ;
- 14,58 € ou 29,15 € : travail un dimanche (art. 7 quater).

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 95 du 3 mars 2020

relatif aux salaires mensuels garantis au 1^{er} mars 2020
(annexe II)

NOR : ASET2050504M

IDCC : 16

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

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP,

d'autre part,

La convention collective nationale annexe II « Dispositions particulières aux employés » en date du 27 février 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 94, ce dernier en date du 19 décembre 2018, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des employés des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 5 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe II

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel employé

À compter du 1^{er} mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
2	105	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
3	110	10,3434	1 568,78	1 615,84	1 662,91	1 709,97	1 757,03	1 804,10	1 835,47	1 859,00	1 882,54
4	115	10,3461	1 569,19	1 616,27	1 663,34	1 710,42	1 757,49	1 804,57	1 835,95	1 859,49	1 883,03
5	120	10,3477	1 569,44	1 616,52	1 663,61	1 710,69	1 757,77	1 804,86	1 836,24	1 859,79	1 883,33
6	125	10,3489	1 569,62	1 616,71	1 663,80	1 710,89	1 757,97	1 805,06	1 836,46	1 860,00	1 883,54
7	132,5	10,4481	1 584,66	1 632,20	1 679,74	1 727,28	1 774,82	1 822,36	1 854,05	1 877,82	1 901,59
8	140	10,5421	1 598,92	1 646,89	1 694,86	1 742,82	1 790,79	1 838,76	1 870,74	1 894,72	1 918,70
9	148,5	11,1848	1 696,40	1 747,29	1 798,18	1 849,08	1 899,97	1 950,86	1 984,79	2 010,23	2 035,68

Sténodactylographe et sténotypiste : 37,32 €.

Traducteur : 149,29 €.

Traducteur et rédacteur : 223,92 €.

N.B. – En application de l'article 3 de la CCNA2, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 93 du 3 mars 2020

relatif aux salaires mensuels garantis au 1^{er} mars 2020
(annexe III)

NOR : ASET2050505M

IDCC : 16

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

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FO UNCP,

d'autre part,

La convention collective nationale annexe III « Dispositions particulières aux techniciens et agents de maîtrise » en date du 30 mars 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 92, ce dernier en date du 19 décembre 2018 est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Salaires mensuels garantis

Les barèmes des taux horaires et salaires mensuels garantis des techniciens et agents de maîtrise des entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Indemnités complémentaires

Les montants des indemnités visées au paragraphe *b* de l'article 6 sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 3 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe III

Entreprises de transport routier de voyageurs personnel technicien et agent de maîtrise

À compter du 1^{er} mars 2020.

(En euros.)

Groupes	Coef.	Taux horaires	Salaires mensuels garantis pour 151,67 heures par mois								
			À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 20 ans d'ancienneté	Après 25 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
1	150	11,3003	1 713,92	1 765,34	1 816,76	1 868,17	1 919,59	1 971,01	2 005,29	2 031,00	2 056,70
2	157,5	11,8625	1 799,19	1 853,17	1 907,14	1 961,12	2 015,09	2 069,07	2 105,05	2 132,04	2 159,03
3	165	12,4316	1 885,50	1 942,07	1 998,63	2 055,20	2 111,76	2 168,33	2 206,04	2 234,32	2 262,60
4	175	13,1899	2 000,51	2 060,53	2 120,54	2 180,56	2 240,57	2 300,59	2 340,60	2 370,60	2 400,61
5	185	13,9318	2 113,04	2 176,43	2 239,82	2 303,21	2 366,60	2 430,00	2 472,26	2 503,95	2 535,65
6	200	15,0604	2 284,21	2 352,74	2 421,26	2 489,79	2 558,32	2 626,84	2 672,53	2 706,79	2 741,05
7	215	16,1889	2 455,37	2 529,03	2 602,69	2 676,35	2 750,01	2 823,68	2 872,78	2 909,61	2 946,44
8	225	16,9469	2 570,34	2 647,45	2 724,56	2 801,67	2 878,78	2 955,89	3 007,30	3 045,85	3 084,41

Traducteur : 150,82 €.

Traducteur et rédacteur : 230,31 €.

N.B. – En application de l'article 4 de la CCNA3, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnels à l'embauche.

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 85 du 3 mars 2020

relatif aux rémunérations annuelles minimales au 1^{er} mars 2020
(annexe IV)

NOR : ASET2050502M

IDCC : 16

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

TLF,

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC,

FO UNCP,

d'autre part,

La convention collective nationale annexe IV « Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres » en date du 30 octobre 1951, modifiée par les avenants n° 1 à 84, ce dernier en date du 19 décembre 2018, est à nouveau modifiée comme suit :

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

Les barèmes de rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties dans les entreprises de transport routier de voyageurs en vigueur sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant.

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en application à compter du 1^{er} mars 2020.

Article 4 | Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe IV

Personnel ingénieur et cadre

Pour 151,67 heures incluant les éventuelles indemnités différentielles instituées dans le cadre des lois sur la réduction du temps de travail.

À compter du 1^{er} mars 2020.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
1	100	Jusqu'à 5 ans	31 763,66	2 382,27
		5 à 10 ans	33 351,84	2 501,39
		10 à 15 ans	34 940,02	2 620,50
		15 à 20 ans	36 528,21	2 739,62
		20 à 25 ans	37 163,48	2 787,26
		25 à 30 ans	37 639,93	2 822,99
		après 30 ans	38 116,39	2 858,73
2	106,5	Jusqu'à 5 ans	33 828,63	2 537,15
		5 à 10 ans	35 520,07	2 664,01
		10 à 15 ans	37 211,50	2 790,86
		15 à 20 ans	38 902,92	2 917,72
		20 à 25 ans	39 579,50	2 968,46
		25 à 30 ans	40 086,93	3 006,52
		après 30 ans	40 594,36	3 044,58
3	113	Jusqu'à 5 ans	35 892,79	2 691,96
		5 à 10 ans	37 687,43	2 826,56
		10 à 15 ans	39 482,07	2 961,16
		15 à 20 ans	41 276,70	3 095,75
		20 à 25 ans	41 994,56	3 149,59
		25 à 30 ans	42 532,95	3 189,97
		après 30 ans	43 071,34	3 230,35

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie (art. 5, alinéa 4)	Paiement mensuel minimal (art. 6.4, alinéa 5)
4	119	Jusqu'à 5 ans	37 798,02	2 834,85
		5 à 10 ans	39 687,92	2 976,59
		10 à 15 ans	41 577,82	3 118,34
		15 à 20 ans	43 467,72	3 260,08
		20 à 25 ans	44 223,68	3 316,78
		25 à 30 ans	44 790,65	3 359,30
		après 30 ans	45 357,62	3 401,82
5	132	Jusqu'à 5 ans	41 927,53	3 144,56
		5 à 10 ans	44 023,91	3 301,79
		10 à 15 ans	46 120,29	3 459,02
		15 à 20 ans	48 216,66	3 616,25
		20 à 25 ans	49 055,22	3 679,14
		25 à 30 ans	49 684,13	3 726,31
		après 30 ans	50 313,04	3 773,48
6	145	Jusqu'à 5 ans	46 056,83	3 454,26
		5 à 10 ans	48 359,67	3 626,98
		10 à 15 ans	50 662,52	3 799,69
		15 à 20 ans	52 965,35	3 972,40
		20 à 25 ans	53 886,49	4 041,49
		25 à 30 ans	54 577,35	4 093,30
		après 30 ans	55 268,19	4 145,11
7	Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

N.B. – Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5, alinéa 2). En application de l'article 5 de la CCNA4, les majorations pour ancienneté s'appliquent sur les taux horaires et les SMPG conventionnelles à l'embauche.

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

**IDCC : 1424 | RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Accord du 16 mars 2020

relatif à l'évolution du salaire national minimum
et des salaires minima mensuels forfaitisés

NOR : ASET2050503M

IDCC : 1424

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

UTP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP ;

SNTU CFDT ;

SNRTC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er} | Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,55 € depuis le 1^{er} janvier 2019, est fixée à un montant de 8,65 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2 | Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1^{er} du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

Coefficient forfaitisé	Au 1 ^{er} janvier 2019 (pour mémoire)	Au 1 ^{er} janvier 2020
145	1 530,18 €	1 548,54 €
155	1 550,72 €	1 569,33 €
170	1 562,40 €	1 581,15 €
175	1 579,33 €	1 598,28 €

Article 3 | Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1^{er} janvier 2020, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4 | Égalité de rémunération femmes/hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1^{er} et 2 ci-avant.

Il annule et remplace l'accord du 26 février 2019 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème du salaire national minimum de branche (au 1^{er} janvier 2020)

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

Coefficient	Ancienneté - 6 mois 0 %	Ancienneté + 6 mois + 3 %	Ancienneté + 1 an + 7 %	Ancienneté + 3 ans + 10 %	Ancienneté + 5 ans + 12 %	Ancienneté + 10 ans + 14 %	Ancienneté + 15 ans + 17 %	Ancienneté + 20 ans μ + 20 %	Ancienneté + 25 ans + 23 %
145	1 548,54	1 595,00	1 656,94	1 703,39	1 734,36	1 765,34	1 811,79	1 858,25	1 904,70
155	1 569,33	1 616,41	1 679,18	1 726,26	1 757,65	1 789,04	1 836,12	1 883,20	1 930,28
170	1 581,15	1 628,58	1 691,83	1 739,27	1 770,89	1 802,51	1 849,95	1 897,38	1 944,81
175	1 598,28	1 646,23	1 710,16	1 758,11	1 790,07	1 822,04	1 869,99	1 917,94	1 965,88
185	1 600,25	1 648,26	1 712,27	1 760,28	1 792,28	1 824,29	1 872,29	1 920,30	1 968,31
190	1 643,50	1 692,81	1 758,55	1 807,85	1 840,72	1 873,59	1 922,90	1 972,20	2 021,51
200	1 730,00	1 781,90	1 851,10	1 903,00	1 937,60	1 972,20	2 024,10	2 076,00	2 127,90
205	1 773,25	1 826,45	1 897,38	1 950,58	1 986,04	2 021,51	2 074,70	2 127,90	2 181,10
210	1 816,50	1 871,00	1 943,66	1 998,15	2 034,48	2 070,81	2 125,31	2 179,80	2 234,30
220	1 903,00	1 960,09	2 036,21	2 093,30	2 131,36	2 169,42	2 226,51	2 283,60	2 340,69

(Voir page suivante.)

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

Coefficient	Ancienneté - 6 mois 0 %	Ancienneté + 6 mois + 3 %	Ancienneté + 1 an + 7 %	Ancienneté + 3 ans + 10 %	Ancienneté + 5 ans + 12 %	Ancienneté + 10 ans + 14 %	Ancienneté + 15 ans + 17 %	Ancienneté + 20 ans + 20 %	Ancienneté + 25 ans + 25 %	Ancienneté + 30 ans + 30 %
205	1 773,25	1 826,45	1 897,38	1 950,58	1 986,04	2 021,51	2 074,70	2 127,90	2 216,56	2 305,23
210	1 816,50	1 871,00	1 943,66	1 998,15	2 034,48	2 070,81	2 125,31	2 179,80	2 270,63	2 361,45
220	1 903,00	1 960,09	2 036,21	2 093,30	2 131,36	2 169,42	2 226,51	2 283,60	2 378,75	2 473,90
230	1 989,50	2 049,19	2 128,77	2 188,45	2 228,24	2 268,03	2 327,72	2 387,40	2 486,88	2 586,35
240	2 076,00	2 138,28	2 221,32	2 283,60	2 325,12	2 366,64	2 428,92	2 491,20	2 595,00	2 698,80
250	2 162,50	2 227,38	2 313,88	2 378,75	2 422,00	2 465,25	2 530,13	2 595,00	2 703,13	2 811,25
270	2 335,50	2 405,57	2 498,99	2 569,05	2 615,76	2 662,47	2 732,54	2 802,60	2 919,38	3 036,15
280	2 422,00	2 494,66	2 591,54	2 664,20	2 712,64	2 761,08	2 833,74	2 906,40	3 027,50	3 148,60
300	2 595,00	2 672,85	2 776,65	2 854,50	2 906,40	2 958,30	3 036,15	3 114,00	3 243,75	3 373,50
310	2 681,50	2 761,95	2 869,21	2 949,65	3 003,28	3 056,91	3 137,36	3 217,80	3 351,88	3 485,95
320	2 768,00	2 851,04	2 961,76	3 044,80	3 100,16	3 155,52	3 238,56	3 321,60	3 460,00	3 598,40
340	2 941,00	3 029,23	3 146,87	3 235,10	3 293,92	3 352,74	3 440,97	3 529,20	3 676,25	3 823,30
360	3 114,00	3 207,42	3 331,98	3 425,40	3 487,68	3 549,96	3 643,38	3 736,80	3 892,50	4 048,20

(Voir page suivante.)

Personnel des ingénieurs et cadres

Coefficient	À l'embauche
300	2 595,00
390	3 373,50
430	3 719,50
530	4 584,50
630	5 449,50
690	5 968,50

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 10 mars 2020
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050515M

IDCC : 1534

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

FEDEV ;

Culture viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cet accord complète et poursuit l'accord du 27 septembre 2018 actualisé des nouvelles exigences réglementaires.

Par la signature de cet accord, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes souhaitent affirmer leur volonté de renforcer l'attractivité, la compétitivité des entreprises et la qualification des salariés, en positionnant la formation professionnelle comme outil stratégique et privilégié.

La formation a pour objectifs de :

- développer et renforcer les savoirs fondamentaux ;
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en apportant les compétences professionnelles nécessaires à leur activité ;
- permettre aux salariés d'évoluer professionnellement au sein de parcours clairement identifiés et personnalisés ;
- sécuriser les carrières professionnelles en développant une employabilité la plus large possible.

Les entretiens professionnels tels que prévus par l'article L. 6315-1 constituent l'outil incontournable permettant d'établir un état des lieux et de formaliser les actions à mettre en place pour atteindre ces objectifs. Ils doivent permettre d'informer les salariés sur les dispositifs disponibles tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE), le conseil en évolution professionnelle (CEP) et le compte personnel de formation (CPF).

Dans la continuité de la loi du 5 septembre 2018, les parties signataires soulignent leur volonté de permettre à chaque salarié d'accéder aux certifications, notamment celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ainsi, les entreprises de la branche qui le souhaitent, doivent être accompagnées pour organiser la formation professionnelle et en optimiser ses outils dans cet esprit.

Le présent accord a pour finalité de mettre à la disposition des entreprises et des salariés de la branche les dispositifs de formation professionnelle permettant d'atteindre les différents objectifs mentionnés ci-dessus.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Définitions

Article 2.1 | Qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise et peut faire l'objet des reconnaissances suivantes :

- acquisition par un salarié d'un emploi positionné dans la grille de classification de la convention collective conformément aux modalités prévues par l'accord de branche ou un accord d'entreprise relatif à la classification des emplois ;
- obtention d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

Article 2.2 | Certification professionnelle

Une certification professionnelle est une attestation, matérialisée ou non, délivrée par une autorité habilitée, sanctionnant la maîtrise de compétences visées.

Elle fait suite à un processus de validation.

Les certifications peuvent être de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle (CQP) visés à l'article 3.8 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Les certifications inscrites au répertoire spécifique des certifications et des habilitations.

Article 3 | Dispositifs de formation professionnelle

Article 3.1 | Apprentissage

L'apprentissage est un mode de formation professionnelle initiale par alternance particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la branche.

L'intégration des jeunes de 16 à 29 ans en apprentissage (ou sans limite d'âge dans les cas dérogatoires prévus par l'article L. 6222-2 du code du travail) peut concerner un très large

spectre d'emplois de notre secteur professionnel : production, logistique, maintenance, commerce, QHSE, emplois administratifs, etc.

De plus, l'apprentissage couvre l'ensemble du périmètre de la nomenclature des niveaux de formation de l'Éducation nationale, permettant l'obtention d'une certification professionnelle inscrite au RNCP par le plus grand nombre.

Les conditions de mise en œuvre de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les parties signataires s'accordent pour désigner l'apprentissage comme un des moyens prioritaires d'intégration des salariés dans les entreprises de la branche.

Article 3.2 | Contrats de professionnalisation

À l'instar de l'apprentissage, le recrutement de salariés en alternance par le contrat de professionnalisation doit être considéré comme un des moyens prioritaires d'intégration, pour les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, d'une certification inscrite au RNCP ou d'une qualification telle que définie à l'article 2.1 du présent accord.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2021, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié. Ce contrat obéit au régime de droit commun, à l'exception de la qualification visée, qui peut notamment être un bloc de compétences.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences :

- établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir, de la répartition et l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise ;
- assure le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il peut, le cas échéant, en lien avec l'employeur, proposer des adaptations au contenu de la formation ;
- contribue à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle le 26 décembre 2018.

Les contrats de professionnalisation concernent les publics prioritaires définis comme suit :

- personnes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un 2^e cycle secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active, allocation solidarité spécifique ou allocation adulte handicapé ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Les salariés des entreprises de la branche en contrat de professionnalisation percevront pendant la durée du CDD ou pendant l'action de professionnalisation du CDI, une rémunération correspondant au minimum à :

- 100 % de la rémunération minimale conventionnelle de l'emploi effectivement occupé pendant le contrat ou l'action de professionnalisation sans que cette rémunération ne puisse être inférieure au Smic.

Article 3.3 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

Il est ici rappelé que le dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance est régi par un accord spécifique du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire. Cet accord reprend les modalités de mise en œuvre du dispositif, la liste des certifications éligibles.

Les conditions d'organisation, de recours et de prise en charge financière de ce type de formation sont définies par la réglementation et le conseil d'administration d'OCAPIAT tel que rappelé dans l'accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A.

Article 3.4 | Compte personnel de formation (CPF)

Les modalités de création et d'alimentation des comptes personnels de formation des salariés des entreprises de la branche sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mobilisation des droits acquis au titre du CPF doit s'effectuer dans les conditions suivantes :

- le CPF ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et avec son accord exprès. Le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue en aucun cas une faute ;
- les actions de formation éligibles au CPF sont notamment :
 - les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L. 6113-1 ;
 - les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 ;
 - les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;
 - l'accompagnement des démarches de validation des acquis de l'expérience.

Les droits acquis au titre du DIF, ont été monétisés à raison de 15 € par heure et apparaissent dans le CPF. Ils sont utilisables sans limite de temps. Ceux-ci sont néanmoins pris en compte dans le plafond du compte (5 000 € ou 8 000 € selon le niveau de qualification du titulaire du compte, hors cas particuliers prévus par la loi).

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et des consignations.

Les salariés mobilisant leur CPF pourront bénéficier d'un abondement de leur compte, si les droits du CPF sont insuffisants au regard du coût de l'action de formation visée. Cet abondement se fera selon les modalités suivantes :

- formations et actions prioritaires :
 - formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
 - formations permettant d'acquérir tout ou partie (module) d'un certificat de qualification professionnelle ;
 - actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié ;

- formations et actions mentionnées ci-dessus au bénéfice de salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 50 % de la durée légale du travail ;
- dans ce cadre, l'abondement du CPF pourra prendre la forme, en fonction des besoins :
 - d'une majoration des droits acquis du salarié finançable en tout ou partie par abondement ;
 - et/ou d'une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences ;
 - et/ou d'une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Article 3.5 | *Plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les conditions et modalités de financement d'actions de formation prioritaire ou non, dans le cadre du plan de développement des compétences sont définies par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3.6 | *Validation des acquis de l'expérience*

L'accès à la certification étant une priorité, les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour informer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience au plus grand nombre de salariés notamment lors des entretiens professionnels.

La VAE permet l'acquisition totale ou partielle (via l'acquisition de blocs de compétences) des certifications enregistrées au RNCP.

Les actions prévues pour accéder à une VAE pourront être organisées dans le cadre de la Pro-A ou du compte personnel de formation.

Article 3.7 | *CPF de transition*

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de projet professionnel.

Les conditions et modalités d'accès aux actions de formation organisées dans le cadre du CPF de transition sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dont le décret n° 2018-1339 relatif aux conditions d'ouverture et de rémunération des projets de transition professionnelle.

Les bénéficiaires devront faire leur demande de CPF de transition professionnelle auprès de l'association paritaire TRANSIPRO de la région administrative dont ils dépendent.

Article 3.8 | *Certificats de qualification professionnelle (CQP)*

Les parties signataires du présent accord soulignent leur volonté de positionner les certificats de qualification professionnelle comme modèle privilégié de certification pour le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche.

En effet, les référentiels emploi/compétences des CQP représentent le plus fidèlement les compétences requises par les métiers de notre secteur d'activité.

L'organisation de la démarche CQP est définie par un accord de branche spécifique. À ce titre, la CPNEFP est chargée de proposer l'actualisation de cet accord à la commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI), dès que le besoin s'en fait sentir.

L'inscription des CQP au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) affirme leur valeur et leur apporte une reconnaissance équivalente aux autres titres et diplômes et les rend accessibles par l'intermédiaire de la VAE.

Les CQP devront pouvoir être acquis dans leur ensemble ou par l'acquisition successive de modules clairement définis, valorisant les savoirs et savoir-faire de chaque métier. Les entreprises feront en sorte que tout salarié s'inscrivant dans un parcours de CQP modulaire puisse acquérir l'ensemble des modules nécessaires à la délivrance du CQP.

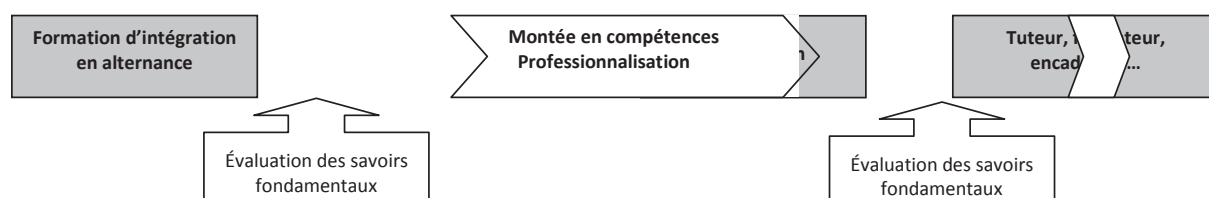
Article 4 | Politique de formation de la branche

Article 4.1 | Définition des parcours d'évolution professionnelle

L'ensemble des salariés des entreprises de la branche doit pouvoir bénéficier d'un parcours d'évolution professionnelle, de son embauche dans l'entreprise à sa fin de carrière.

Les parties signataires du présent accord veillent à ce que chaque salarié puisse progresser, en termes d'emploi, de qualification et de classification, en fonction de ses souhaits, son potentiel et les besoins de l'entreprise.

Les parcours d'évolution professionnelle peuvent s'articuler autour des grandes étapes suivantes :



Ces parcours sont prioritairement destinés aux salariés bénéficiant d'un bas niveau de qualification (ex : niveaux 2 et 3 du cadre européen des certifications) et/ou ne justifiant pas des compétences leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans une entreprise de la branche.

La formation professionnelle et ses différents dispositifs sont les outils privilégiés de mise en œuvre de ces parcours d'évolution professionnelle.

Article 4.2 | Formation d'intégration en alternance

Les salariés qui ne bénéficient pas des compétences requises pour les métiers des industries et commerces en gros des viandes au moment de leur embauche doivent pouvoir bénéficier d'une formation structurée et adaptée lors de leur intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette formation est de permettre au stagiaire d'acquérir les savoirs et savoir-faire de base requis par les différents métiers de la branche, à savoir la capacité à accomplir des opérations simples au sein des métiers visés.

Ces actions de formation doivent être organisées en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation. La durée de ces actions doit être cohérente avec les objectifs à atteindre, notamment en termes de niveau de qualification visé.

Elles comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier (de type action de formation en situation de travail – AFEST) et donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les actions de formation d'intégration en alternance pourront être mises en place par les entreprises avec le concours des organismes de formation reconnus au sein du secteur alimentaire et référencés par la CPNEFP.

Cette structure s'efforcera de faciliter l'accès des TPE/PME à ces dispositifs, en mutualisant les actions avec les entreprises de taille plus importante.

Les entreprises s'engagent à recourir à ce type de formation pour agir sur le renouvellement des effectifs, notamment le renouvellement générationnel.

De manière à faciliter l'accès à l'alternance, notamment pour les jeunes, les entreprises prendront toutes les dispositions pour bénéficier d'accompagnements financiers permettant de faciliter les déplacements et l'hébergement des alternants. Ces aides pourront être sollicitées auprès des services de l'État, des régions, des départements et des territoires, des organismes gérant l'action logement, etc.

Article 4.3 | Montée en compétences/Professionnalisation

À l'issue de leur intégration, les salariés doivent pouvoir bénéficier de phases de montée en compétences et de professionnalisation par la formation continue.

L'objectif est d'apporter aux salariés les compétences permettant :

- l'accomplissement d'opérations diverses et d'un niveau de complexité croissant ;
- la rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature ;
- l'intervention de l'opérateur sur différentes activités mobilisant des compétences distinctes ;
- l'accès aux qualifications de niveaux supérieurs et aux classifications correspondantes ;
- l'acquisition de niveaux de compétences proches de ceux requis par les référentiels emploi/compétences des CQP.

Les entretiens professionnels organisés en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail constituent le moment privilégié pour aborder et formaliser les perspectives d'évolution professionnelle des salariés. Les parcours d'évolution doivent être individualisés, en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

Ces entretiens devront déboucher sur l'identification et la planification des actions de formation professionnelle continue permettant d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Les dispositifs de financement privilégiés pour ces actions sont les suivants :

- la Pro-A ;
- le plan de développement des compétences ;
- le CPF dans le cadre du co-investissement employeur/salarié pour ce qui concerne les formations éligibles visées à l'article 3.4 du présent accord ;
- le CPF de transition.

Article 4.4 | Certification

Le plus grand nombre de salariés des entreprises de la branche devra pouvoir accéder à une certification, particulièrement aux CQP, tels que mentionnés à l'article 3.8, et plus globalement aux certifications inscrites au RNCP.

L'utilisation de la VAE doit être développée. En effet, un nombre conséquent de salariés sont entrés dans les entreprises de la branche sans aucune qualification ni certification officiellement reconnue.

Il apparaît que ces salariés bénéficient le plus souvent de compétences pouvant ouvrir droit directement à une certification, sans nécessité d'actions de formation spécifiques.

La validation des acquis de l'expérience doit permettre à ceux-ci de pouvoir bénéficier d'une reconnaissance officielle de leurs compétences, gage d'une meilleure employabilité.

L'accès à la certification se fait principalement sur la base du volontariat. En conséquence, les entreprises devront tout mettre en œuvre pour apporter toutes les informations nécessaires aux salariés, leur permettant d'avoir connaissance des outils et démarche de certification existants.

La CPNEFP assistera les organisations d'employeurs et les entreprises dans cette démarche d'information et de communication.

Article 4.5 | *Maîtrise des savoirs fondamentaux*

Toute occasion devra être saisie pour évaluer le niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des salariés, de leur embauche à leur départ de l'entreprise.

En priorité, les phases d'évaluation des compétences incluses dans les formations d'intégration en alternance devront donner lieu à une estimation du niveau de maîtrise des savoirs fondamentaux des stagiaires (maîtrise de la langue française, maîtrise des bases de calcul, etc.).

Par la suite, les actions d'évaluation menées dans le cadre d'une certification doivent aussi permettre de procéder à cette estimation.

Tout salarié en difficulté devra pouvoir bénéficier d'une action de formation lui permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Article 4.6 | *Développement du tutorat et de la formation interne*

Compte tenu de la spécificité de nos métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein de nos ateliers, le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et candidats aux CQP ;
- formateur interne pour la montée en compétences tout au long de la vie. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche ont créé et mis en place dès 2020 le CQP Formateur interne pour la branche ICGV.

Les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire. Ils pourront donc bénéficier d'actions de formation allant dans ce sens.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage, de tuteur ou de formateur interne.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Article 4.7 | *Organisation de la formation dans les entreprises*

Chaque entreprise construit son projet de formation et l'organise en tenant compte de ses besoins et de ceux des salariés, identifiés notamment lors des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les instances représentatives du personnel sont consultées sur ce projet et peuvent formuler toute proposition visant à en améliorer le contenu et l'organisation. À ce titre, leurs membres ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

Article 5 | Financements de la formation professionnelle

Article 5.1 | Collecte du financement

Conformément à l'accord constitutif d'OCAPIAT et à l'accord multibranches « Secteur alimentaire » du 21 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle, OCAPIAT est chargé de la collecte des contributions des entreprises de la branche ICGV relatives au développement de la formation professionnelle.

Article 5.2 | Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche ICGV s'acquittent auprès du collecteur légal d'une contribution unique en fonction de leur taille.

Article 5.3 | Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OCAPIAT en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

Article 5.4 | Contribution spécifique multibranches

En plus des contributions légales, les entreprises de la branche s'acquitteront d'une contribution spécifique multibranches.

Les modalités de gestion et d'utilisation de cette contribution sont définies dans l'accord multibranches du 21 janvier 2020.

Article 5.5 | Contribution spécifique branche ICGV

Les entreprises verseront une contribution spécifique à la branche ICGV, ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution, fixée à 0,02 % de la masse salariale, sera gérée de la manière suivante :

- versement auprès du collecteur légal, avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, de la contribution, qui sera affectée aux actions suivantes :
- financement des actions de formation permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- financement de projets de formation transversaux et collectifs de branche, décidés par la CPNEFP ;
- financement d'ingénierie de formation et d'études permettant le développement de la formation professionnelle dans la branche ;
- autres financements relatifs au développement de la formation professionnelle dans la branche, décidés par la CPNEFP ;
- la gestion de cette contribution sera assurée par une commission financière spécifique de branche créée par le conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 6 | Organisation de la formation dans la branche

La CPNEFP ICGV est souveraine dans la définition de la politique de formation de la branche et dans sa déclinaison au niveau des entreprises et des salariés.

Elle rend compte de ses travaux à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les moyens mis à disposition du secrétariat de la CPNEFP sont pris en charge par l'AGEPEV.

La CPNEFP dressera une liste d'indicateurs permettant le suivi, le pilotage et l'orientation de la politique de formation de la branche.

Ces indicateurs seront examinés à échéance semestrielle en commission.

Article 7 | Suivi de l'accord

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPNEFP.

Elle sera chargée de faire remonter à la commission paritaire nationale toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Article 8 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et prendra effet depuis le 11 février 2020 pour une durée de 3 ans. Il prendra automatiquement fin au terme convenu par les parties.

Au regard des décisions qui seront prises au niveau multibranche ou des besoins de mise en adéquation avec les éventuelles évolutions légales, les parties signataires se réservent la possibilité de renégocier les termes du présent accord avant son échéance.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

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

Article 10 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Fait à Paris, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

**IDCC : 1534 | ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES****Avenant n° 90 du 10 mars 2020**relatif à la revalorisation des salaires minima,
à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage
et aux congés pour événements familiaux

NOR : ASET2050514M

IDCC : 1534

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

FEDEV ;**Culture viande,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;**FNAA CFE-CGC ;****FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'avenant

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

Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mars 2020La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} mars 2020 :

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvrier. Employé			
I	1 560	1 583	1 616
II	1 628	1 648	1 679
III	1 690	1 715	1 749
IV	1 781	1 817	1 853

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
TAM			
V	1 864	1 895	1 947
VI	2 066	2 149	2 232
VII	2 383	2 478	2 572
Cadre			
VIII	2 919	3 238	3 302
IX	3 946	4 262	4 602
X	4 980	5 375	5 808

Article 3 | *Contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le présent article abroge et remplace, dès le 1^{er} mars 2020, l'article 2 de l'avenant n° 76 du 30 juin 2009 relatif à la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage comme suit :

« Les parties signataires rappellent qu'une tenue de travail spécifique peut s'imposer, en raison de dispositions législatives ou réglementaires, pour les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Les parties signataires rappellent également que les temps d'habillage et de déshabillage ne constituent pas du travail effectif, même si ces opérations se déroulent dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. En conséquence, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière sauf si des accords d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilent ces temps d'habillage et déshabillage à du temps de travail effectif.

Si la contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage prend la forme d'une indemnité, celle-ci est fixée à 30 € par mois complet travaillé pour les salariés concernés par les opérations d'habillage et de déshabillage avant décompte de leur temps de travail effectif. En cas d'absence, cette indemnité est versée au prorata du nombre de jours de présence du salarié.

Cette contrepartie figure sur une ligne à part du bulletin de paie.

Elle ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature. »

Article 4 | *Congés pour événements familiaux*

Le présent article modifie, dès le 1^{er} mars 2020, l'article 52 de la convention collective ICGV comme suit :

« Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, dont la durée est fonction de son ancienneté.

Ces congés exceptionnels sont accordés dans les conditions suivantes :

Dès l'embauchage :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un enfant mineur : 15 jours ;
- décès d'un enfant majeur : 5 jours ;
- décès du conjoint, du concubin ou de la personne avec qui le salarié était lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère (entendus au sens des parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours.

Après 1 an d'ancienneté :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) : 1 semaine civile ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur (entendus au sens du conjoint du frère ou de la sœur du salarié) ou d'un grand-parent (il s'agit des grands-parents du salarié) : 1 jour ;
- absence pour convenance personnelle (après autorisation de l'employeur) : 1 jour ou 2 demi-journées par année civile ne pouvant pas être accolés au congé annuel payé.

Si le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque motif que ce soit lors de la demande, ces absences ne peuvent être reportées.

Ces jours d'absence exceptionnelle n'entraînent pas de réduction de la rémunération à condition d'être pris au moment des événements en cause. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1^{er} mars 2020.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

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

Fait à Paris, le 10 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200240-000620

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
