



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-33

29 août 2020



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-33 du 29 août 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	[*]

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-33.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-33 du 29 août 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : accord du 2 juillet 2020 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2020.....	4
Céramiques (industries) : avenant du 24 juin 2020 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires	8
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) et Habitat (PACT et ARIM [Personnels]) : avenant n° 53 du 3 juin 2020 relatif au champ d'application et à la modification de l'intitulé de la convention collective	12
Métallurgie : accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi.....	16
Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2020	24
Papiers-cartons (production et transformation [ingénieurs et cadres]) : avenant n° 5 du 22 juin 2020 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle (Grille de rémunération).....	32
Pharmacie d'officine : avenant du 6 juillet 2020 à l'accord du 10 avril 2020 relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé	34
Pôle emploi : avenant du 31 juillet 2020 relatif à la révision temporaire du paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention	37
Transports routiers : accord du 3 juillet 2020 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au changement de prestataire (Interurbain).....	40
Tuiles et briques (industrie) : accord du 1 ^{er} juillet 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »	53

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : 959 | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Accord du 2 juillet 2020
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2020

NOR : ASET2050656M

IDCC : 959

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

SDB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 1 % de l'ensemble de la grille au 1^{er} juillet 2020.

Personnel d'entretien

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
135	10,15 €	1 539,42 €
150	10,17 €	1 541,92 €
160	10,20 €	1 546,82 €
170	10,23 €	1 552,17 €
180	10,27 €	1 557,39 €
200	10,33 €	1 567,18 €

Personnel de secrétariat

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,40 €	1 577,13 €
220	10,57 €	1 603,97 €
230	10,93 €	1 656,87 €
250	11,62 €	1 761,56 €
260	11,97 €	1 814,62 €
270	12,31 €	1 867,35 €

Personnel informaticien

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,40 €	1 577,13 €
220	10,57 €	1 603,97 €
230	10,93 €	1 656,87 €
240	11,27 €	1 709,28 €
250	11,62 €	1 761,56 €
260	11,97 €	1 814,62 €
270	12,31 €	1 867,35 €
280	12,66 €	1 919,93 €
290	13,01 €	1 972,36 €

Personnel qualitatif

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,27 €	1 709,28 €
250	11,62 €	1 761,56 €
260	11,97 €	1 814,62 €
270	12,31 €	1 867,35 €
280	12,66 €	1 919,93 €
290	13,01 €	1 972,36 €

(Voir page suivante.)

Personnel infirmier

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
250	11,62 €	1 761,56 €
260	11,97 €	1 814,62 €
270	12,31 €	1 867,35 €

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,27 €	1 709,28 €

Technicien B

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,27 €	1 709,28 €
250	11,62 €	1 761,56 €
270	12,31 €	1 867,35 €
280	12,66 €	1 919,93 €
290	13,01 €	1 972,36 €

Technicien A

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
300	13,38 €	2 030,14 €
310	13,83 €	2 096,78 €
350	15,59 €	2 365,37 €

Cadres

Coefficient	Salaire horaire	Salaire pour 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois
400	17,62 €	2 672,81 €
500	22,04 €	3 343,26 €
600	26,47 €	4 015,44 €
800	35,31 €	5 355,24 €

Tutorat (art. 2.1.7 « accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,89 € pour un emploi à temps plein.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2020 : 10,15 € soit 1 539,42 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 2 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 juin 2020
à l'accord du 29 novembre 2017
relatif au fonctionnement des instances paritaires

NOR : ASET2050660M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNSCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la crise sanitaire actuelle liée à l'épidémie et à la propagation du virus « Covid-19 », la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de « Covid-19 » complétée par la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, prolonge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 10 juillet 2020.

Conscients des conséquences de cette crise sanitaire, notamment sur le respect des règles de distanciation physique, les partenaires sociaux ont décidé de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

La priorité des partenaires sociaux est de réussir à maintenir un dialogue social de qualité à travers une organisation à distance, et ce, dans le but de freiner la propagation du virus. Le télétravail étant le mode de fonctionnement devant être privilégié par l'ensemble des entreprises de France, selon le gouvernement.

Il convient de rappeler que l'objectif du présent avenant est de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire des instances paritaires, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas de les reprendre physiquement conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France.

Article 2 | Modalités de fonctionnement générales

Afin de faire face aux conséquences de la propagation du « Covid-19 », par dérogation aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017, le présent avenant détermine les conditions dans lesquelles les prochaines réunions paritaires quelles qu'elles soient, vont se dérouler :

- les règles relatives aux missions et à la composition des différentes réunions paritaires sont maintenues, conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2017;
- les modalités d'envoi des documents et d'attribution des convocations seront également maintenues ;
- le temps nécessaire à la préparation des réunions paritaires ainsi qu'à leur tenue est considéré comme du temps de travail effectif soit rémunéré à 100 % conformément à l'accord du 29 novembre 2017. Ces périodes de travail seront décomptées en demi-journée (1 demi-journée équivalent à 3 h 30 de travail effectif indépendamment du temps de trajet).

Si un salarié représentant d'une organisation syndicale représentative est placé en activité partielle au sein de son entreprise, ce dernier devra bénéficier d'une suspension de ce dispositif afin que lui soit décompté comme du temps de travail effectif, le temps relatif aux réunions et déplacements mentionnés dans le présent avenant ;

- le temps de trajet lié à la tenue ou la préparation de ces réunions est également considéré comme du temps de travail effectif. De même, les frais liés au trajet effectué seront pris en charge conformément aux barèmes prévus par l'accord du 29 novembre 2017 ;
- la CICF remettra à chaque participant, un document attestant de sa présence à la réunion comportant la date et les heures de début et de fin de réunion (servira de justificatif à transmettre à l'employeur). Il en sera de même pour les réunions préparatoires, les organisations syndicales devant remettre aux participants une attestation du temps passé en réunion interne au syndicat.

Article 3 | Modalités spécifiques liées aux outils de communication

Afin de permettre la mise en place des commissions paritaires nationales par visioconférence, un logiciel spécifique (WebEx) sera utilisé facilitant la connexion par vidéo conférence et/ou téléphone de l'ensemble des participants.

Avec l'autorisation de leur direction propre (accord nécessaire notamment pour des questions de sécurité informatique et notamment dans le respect de la charte informatique interne aux entreprises), les partenaires sociaux pourront utiliser les outils de communication mis à disposition par leurs entreprises ou par les organisations syndicales pour leurs représentants, ou encore tous autres moyens déjà utilisés.

À défaut d'avoir une connexion internet rendant possible l'accès et le bon suivi des commissions paritaires et préparatoires à distance comme il est énoncé dans le présent avenant, il sera possible pour les partenaires sociaux, de se connecter en utilisant les outils accessibles :

- dans les locaux du syndicat pour ses représentants ;
- ou dans un local spécifique adapté (tel qu'un espace de coworking).

Cette possibilité de déplacement est soumise au respect des mesures de sécurité sanitaires et autres, définies dans chacun de ces espaces.

La CICF s'engage à effectuer le remboursement des frais alloués à la réservation éventuelle d'un espace de coworking, sous réserve de fournir le justificatif de paiement.

Article 4 | Organisation des réunions paritaires

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de définir une organisation des prochaines commissions paritaires afin de favoriser la clarté des échanges et son bon déroulement.

Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de paroles. Le président de la commission paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des membres de prendre la parole en le notifiant (notamment via les outils de communication mis à disposition, chat WebEx, onglet lever la main par exemple...).

Il est également convenu que les ordres du jour des réunions en vidéo conférence seront allégés afin de n'aborder que des points essentiels.

Article 5 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée pouvant aller jusqu'au 30 septembre 2020. Il est entendu que cette date pourra être réduite en cas de mesures gouvernementales permettant la tenue physique de la commission paritaire dans des mesures sanitaires adaptées, et dans la mesure où les locaux accueillant bureaux et salles de réunion de la CICF seront accessibles.

Il convient de rappeler, que l'objectif est de pouvoir réorganiser dans les meilleurs délais possible de futures commissions paritaires en présentiel.

Par ailleurs, les parties conviennent qu'en cas de reprise d'activité les réunions pourraient également se dérouler pour un temps, de façon « mixte » c'est-à-dire une partie en présentiel, une partie en distanciel et ceci afin de tenir compte de cas individuels de participants qui pourraient être considérées comme personnes à risque.

Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 7 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Article 8 | *Révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La révision se fera immédiatement à la demande de celle-ci.

Article 9 | *Dépôt. Notification. Extension*

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail et conformément à l'ordonnance du 23 avril 2020, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 8 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Le présent accord fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales, dans le respect notamment des dispositions de l'ordonnance du 23 avril 2020 prévoyant un délai accéléré de 1 mois.

Fait à Courbevoie, le 24 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221 | Convention collective nationale

IDCC : **1278** | **PERSONNELS PACT ET ARIM**

(Centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière)

Brochure n° 3014 | Convention collective nationale

IDCC : **2336** | **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

Avenant n° 53 du 3 juin 2020

relatif au champ d'application
et à la modification de l'intitulé de la convention collective

NOR : ASET2050647M

IDCC : 1278, 2336

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

CNEA ;

SOLIHA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FERC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un arrêté du 1^{er} août 2019, publié au *Journal officiel* le 23 août 2019, le ministère du travail a procédé à la fusion des conventions collectives des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT, IDCC 2336) et celle des personnels PACT et ARIM (IDCC 1278).

Il a ainsi été décrété que la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs soit la convention collective de rattachement (CCN FSJT). En conséquence, le champ territorial et professionnel de la convention collective des personnels PACT et ARIM est inclus dans celui de la convention collective nationale des FSJT. Par ailleurs, l'ensemble des stipulations en vigueur de la convention collective des personnels PACT et ARIM est annexé à la convention collective nationale des FSJT.

C'est dans ce cadre que l'ensemble des partenaires sociaux des deux conventions collectives nationales visées ci-dessus ont entamé des travaux d'harmonisation des champs conventionnels. Afin d'y aboutir, un accord a été conclu dès la fin du second semestre 2019 formalisant la mise en place du nouveau cadre de négociation, soit une commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) unique pour ces deux champs ainsi qu'un accord de méthode relatif aux négociations 2020.

Au fil des échanges et des réflexions, il est apparu indispensable pour l'ensemble des partenaires sociaux de négocier en priorité un avenant visant à expliciter clairement la réunification des deux champs mais aussi de modifier le nom actuel de la convention collective nationale FSJT à laquelle est rattachée désormais celle des personnels des PACT ARIM. En effet, afin d'être lisible et visible par tous les acteurs concernés par ces deux champs, les partenaires sociaux se sont accordés sur le fait que le nouvel intitulé de la convention collective devait être modifié et ainsi refléter au mieux l'ensemble des métiers des deux champs conventionnels fusionnés, les missions de l'ensemble de ces entreprises, les valeurs et les engagements défendus.

Les foyers et services pour jeunes travailleurs sont des entreprises qui ont vocation à proposer des logements temporaires dans le cadre d'un accompagnement socio-éducatif global. Ils mettent ainsi à la disposition des jeunes travailleurs des installations matérielles pour leur logement et leur nourriture, mais aussi un accompagnement socio-éducatif individuel ou collectif qui permettent de répondre aux besoins de leur éducation individuelle, culturelle et sociale. Ils ont également pour mission la promotion individuelle et collective des jeunes, le soutien à leur insertion sociale et professionnelle par l'emploi, la formation, la santé, l'habitat et la vie sociale.

Quant aux entreprises de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM, elles exercent, sur l'ensemble du territoire, un socle commun d'actions en faveur des personnes défavorisées, fragiles ou vulnérables sur deux axes : le maintien et l'accès dans l'habitat. Elles mettent tout en œuvre afin que les personnes puissent accéder et se maintenir dans un logement décent, accessible et situé dans un environnement propre à favoriser l'épanouissement de chacun. Elles agissent ainsi par l'habitat, pour l'insertion des personnes en difficulté.

Le logement, outil commun de ces deux champs est ainsi considéré comme un facteur de cohésion et promoteur d'insertion sociale.

Par ailleurs, ces deux secteurs ont en commun d'être profondément ancrés dans l'économie sociale et solidaire, de promouvoir des démarches d'éducation populaire et d'inclusion sur les territoires. La vocation et l'activité principale des structures de ces deux branches sont l'insertion sociale des habitants, le logement n'étant qu'un des vecteurs mis au service de cette finalité.

C'est en tenant compte des spécificités de chacun de ces champs mais aussi des points communs qui les rassemblent, que les partenaires sociaux ont décidé par la conclusion de cet avenant du nouveau nom de leur convention collective commune. Par ailleurs, le présent avenant intègre dans un article unique chaque champ d'application afin d'identifier clairement ces deux secteurs au sein de la convention collective nationale des FSJT.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs et ceux des personnels des PACT et ARIM.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Intitulé de la convention collective

Au regard du contexte présenté au préambule du présent avenant, les partenaires sociaux décident de modifier l'intitulé de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) comme suit :

« Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés ».

Ainsi toute référence, dans la convention collective ainsi que dans l'ensemble des textes qui s'y rattachent, au terme « convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs », est remplacé par « Convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés ».

Article 3 | Champ d'application professionnel et territorial de la convention collective

Le présent article supprime l'article 1^{er} de la convention collective nationale des personnels des PACT ARIM et remplace l'article 1^{er} de la convention collective nationale des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (CCN FSJT).

L'article 1^{er} de la convention collective nationale FSJT est annulé et remplacé comme suit :

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

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national d'une part les rapports de travail entre les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (FSJT) et les membres salariés qu'ils emploient.

Les entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs sont des institutions de formes juridiques variées, destinées à assurer une action éducative ou un accompagnement au jeune travailleur en priorité de 16 à 30 ans, et aussi longtemps qu'il peut bénéficier des mesures concernant l'emploi et la formation des jeunes, notamment en lui procurant l'hébergement, la nourriture, des activités culturelles et de loisirs. Les FSJT sont, entre autres, un lieu privilégié conduisant les jeunes à l'autonomie.

D'autre part, la présente convention règle, sur l'ensemble du territoire national, les rapports entre employeurs et salariés, dans les entreprises à caractère social ayant pour but la mise en état d'habitabilité, la restauration, l'équipement, la gestion ou l'acquisition de logements ou locaux existants et l'amélioration de leur environnement, la création de logements et la diffusion des informations de nature à faciliter l'amélioration de l'habitat et le logement des personnes défavorisées, la mise en œuvre d'actions concertées de réhabilitation et de revitalisation des quartiers et des pays, du cadre de vie et du développement local pour le compte des collectivités locales et territoriales.

L'ensemble des entreprises mentionnées dans ces secteurs sont généralement répertoriées sous les codes APE 5590Z, 8899A, 8899B, 9499Z. Il est précisé que ces codes APE sont donnés à titre indicatif. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

MÉTALLURGIE

Accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi

NOR : ASET2050657M

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC métallurgie ;

Fédération FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux, au niveau de la branche et des entreprises, ont su prendre leurs responsabilités, pour conclure des accords et signer des protocoles de reprise.

Dans la période, le dialogue social de branche s'est intensifié pour aboutir le 18 mai 2020 à la signature, par l'UIMM, la CFE-CGC métallurgie, la FGMM CFDT et FO métaux du « Manifeste de propositions pour préserver l'emploi et construire l'industrie de demain ».

Le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant la période de confinement a joué un rôle d'amortisseur social et a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. En outre, le fonds FNE-Formation, ouvert largement à l'ensemble des entreprises de la branche, a permis de maintenir et développer les compétences. Ce dispositif mérite d'être poursuivi.

Selon les engagements pris dans le cadre du manifeste du 18 mai 2020, et sur la base d'un collège d'experts, un premier état des lieux partagé des conséquences de la crise sanitaire de la « Covid-19 » sur l'emploi et l'activité industrielle a été dressé. L'effet de la crise sanitaire sur la valeur ajoutée de l'industrie hors agroalimentaire (un champ au sein duquel la branche métallur-

gie représente 62 %) est sans équivalent depuis la libération. La baisse de la valeur ajoutée est proche de 33 % sur le 1^{er} semestre 2020, alors qu'elle n'atteignait « que » 5 % lors de la crise financière du 1^{er} trimestre 2009.

En l'absence de mesures nouvelles à partir de l'été 2020, ce choc économique majeur est de nature à empêcher la création ou menacer de destruction de l'ordre de 200 000 emplois au sein de la branche dans un scénario médian, et 300 000 dans un scénario adverse, soit plus de 20 % des emplois de la métallurgie. Cette situation inédite mettrait en cause la pérennité des entreprises, avec une prévision d'augmentation du nombre de défaillances d'entreprises dans la métallurgie de 25 % en 2021 par rapport à 2019 en l'absence de dispositif permettant de juguler les effets de la crise.

Les études académiques qui analysent l'effet d'une pandémie comparable à celle de la « Covid-19 » sur la croissance indiquent au mieux un retour à une activité normale au bout de 2 ans. Mais en cas de phénomènes épidémiques rémanents à l'automne 2020, la reprise serait mécaniquement encore plus lente et l'activité des entreprises durablement atteinte.

Ainsi, la crise, exceptionnellement grave et inédite, commande d'accompagner les baisses durables d'activité des entreprises industrielles et de faire de la défense de l'emploi et des compétences industrielles une priorité absolue. C'est pourquoi, dans le prolongement de leur manifeste du 18 mai 2020, les partenaires sociaux de la métallurgie sont résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et réduire le risque de destruction d'emploi, tels que les systèmes de solidarité d'aménagement de fin de carrière.

Par le présent accord, ils conviennent d'instituer le dispositif d'activité partielle initié par la branche dans le manifeste du 18 mai 2020 et dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », ci-après « activité réduite », afin qu'il puisse être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche.

Ils rappellent qu'ils souhaitent que soit privilégiée la mise en place de ce dispositif spécifique par la voie de la négociation d'établissement, d'entreprise ou de groupe, afin que l'accord de branche joue exclusivement son rôle supplétif conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours sur ce thème qui doivent se poursuivre loyalement.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, ci-après loi d'urgence. Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les signataires conviennent que le présent accord expirera à la fin du 1^{er} semestre 2025. En effet, la reprise de l'activité pourrait connaître des fluctuations à la hausse ou à la baisse sur la période et, de ce fait, nécessiter la mise en œuvre de ce dispositif selon les situations rencontrées par les entreprises. En fixant cette échéance au 30 juin 2025, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 30 juin 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre.

Enfin, par cet accord, les signataires entendent concrétiser une de leurs propositions issues du manifeste du 18 mai 2020. Ils rappellent leur attachement au dialogue social de branche qui doit se poursuivre pour continuer à explorer les autres préconisations en vue de réussir le plan de relance de l'industrie.

Titre 1^{er} Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document homologué

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 1^{er} | *Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation*

Le document précise, dans le respect des stipulations du présent accord, les conditions de recours à l'activité réduite à la situation de l'établissement ou de l'entreprise.

Il comporte un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité, et mentionne :

- 1° Les activités et salariés auxquels s'applique l'activité réduite.
- 2° La réduction maximale de l'horaire de travail appréciée salarié par salarié pendant la durée d'application de l'activité réduite.
- 3° Les modalités d'indemnisation des salariés en activité réduite.
- 4° Les engagements en matière d'emploi.
- 5° Les engagements en matière de formation professionnelle.
- 6° La date de début et la durée d'application de l'activité réduite qui peut être reconduite, dans le respect de la durée maximale fixée à l'article 2.7.
- 7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite.
- 8° La décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité réduite. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Article 2 | *Précisions relatives au contenu du document*

Article 2.1 | *Diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et perspectives d'activité*

Le document, élaboré par l'employeur, comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques et sociales.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1^{er}.

Article 2.2 | Activités et salariés concernés de l'établissement ou de l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les salariés des entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article R. 5122-1 du code du travail, à l'exclusion du motif de la conjoncture économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

Article 2.3 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'activité réduite, telle que prévue dans le document en application de l'article 2.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document visé à l'article 1^{er}, lequel peut être adapté, le cas échéant, à cette fin. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité réduite.

Article 2.4 | Indemnisation des salariés en activité réduite pour le maintien en emploi dans l'établissement ou l'entreprise

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

En application du présent accord, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par l'employeur, dans les conditions fixées par la loi et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée.

Article 2.5 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 2.1.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2.7.

Article 2.6 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance cruciale de continuer à former massivement les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises industrielles. Il s'agit, notamment, de former les salariés aux compétences de demain afin de sécuriser leur parcours professionnel et de permettre aux entreprises industrielles de continuer à innover pour répondre, en particulier, aux défis technologiques et environnementaux.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers porteurs d'avenir, tels que les métiers de la robotisation, de la digitalisation, de la transition écologique et énergétique.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

Article 2.7 | *Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 2.8 | *Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite et suivi des engagements fixés par le document homologué*

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné(e) sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité réduite de 6 mois visée à l'article 3, l'employeur transmet à l'autorité administrative, en vue du renouvellement de l'autorisation, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite, définis aux articles 2.5, 2.6 et au présent article. Ce bilan est accompagné du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité réduite et le diagnostic actualisé sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 3 | *Procédure d'homologation*

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut autorisation d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2.8.

La procédure d'homologation s'applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa du présent article.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En l'hypothèse d'une homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 2.6 en matière de formation professionnelle qui concernent l'ensemble des entreprises de la branche, le présent accord s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un document homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés à l'article 1^{er} élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 6 | Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

Article 8 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Conformément au I, 5° de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, l'information et le suivi de l'application du présent accord sont confiés à la CPNEFP en application des dispositions de l'accord du 8 novembre 2019 modifié, relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie. Dans ce cadre, les signataires demandent à l'administration de pouvoir bénéficier des bilans visés à l'article 2.8 des documents homologués établis par les établissements et entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la ou les CPNEFP concernées.

Deux bilans intermédiaires de l'application du présent accord sont réalisés en CPNEFP, respectivement avant le 30 juin 2021 et avant le 30 juin 2022. Un bilan final est réalisé à son échéance.

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 30 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3053** | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

Journal officiel du 3 janvier 2013)

Accord du 7 juillet 2020

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes
pour l'année 2020

NOR : ASET2050655M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2020, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,56 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2020 respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

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

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2020 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,35 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,72 €.

Article 4 | Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 250 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2020.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Vesoul, le 7 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	32 080
15	V	3	365	29 070
14	V	2	335	26 630
13	V	1	305	24 170
12	IV	3	285	22 980
11	IV	2	270	21 920
10	IV	1	255	21 110
9	III	3	240	20 340
8	III	2	225	19 400
7	III	1	215	19 150
6	II	3	190	18 870
5	II	2	180	18 740
4	II	1	170	18 630
3	I	3	155	18 570
2	I	2	145	18 540
1	I	1	140	18 520

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} juillet 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,56 €.

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Ouvrier		Agent de maîtrise		Agent administratif et technicien	Agent de maîtrise atelier	
16		3	395			1 802	AM7	1 802	1 928	AM7
15		3	365			1 665	AM7	1 665	1 781	AM7
14	V	2	335			1 528	AM6	1 528	1 635	AM6
13		1	305			1 391	AM5	1 391	1 489	AM5
12		3	285	TA4	1 365	1 300	AM4	1 300	1 391	AM4
11	IV	2	270	TA3	1 293			1 232		
10		1	255	TA2	1 221	1 163	AM3	1 163	1 245	AM3
9		3	240	TA1	1 150	1 095	AM2	1 095	1 172	AM2
8	III	2	225					1 027		
7		1	215	P3	1 030	981	AM1	981	1 050	AM1
6		3	190	P2	910			867		
5	II	2	180					821		
4		1	170	P1	814			776		
3		3	155	O3	743			707		
2	I	2	145	O2	695			662		
1		1	140	O1	671			639		
1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.										
2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.										

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,56 €.

Ouvriers

Grille de transposition	Classification accord du 21 juillet 1975		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
12		3	285	1 365	54,60	68,25	81,90	95,55	109,20	122,85	136,50	150,15	163,80	177,45	191,10	204,75
11	IV	2	270	1 293	51,72	64,65	77,58	90,51	103,44	116,37	129,30	142,23	155,16	168,09	181,02	193,95
10		1	255	1 221	48,84	61,05	73,26	85,47	97,68	109,89	122,10	134,31	146,52	158,73	170,94	183,15
9		3	240	1 150	46,00	57,50	69,00	80,50	92,00	103,50	115,00	126,50	138,00	149,50	161,00	172,50
8	III	2														
7		1	215	1 030	41,20	51,50	61,80	72,10	82,40	92,70	103,00	113,30	123,60	133,90	144,20	154,50
6		3	190	910	36,40	45,50	54,60	63,70	72,80	81,90	91,00	100,10	109,20	118,30	127,40	136,50
5	II	2														
4		1	170	814	32,56	40,70	48,84	56,98	65,12	73,26	81,40	89,54	97,68	105,82	113,96	122,10
3		3	155	743	29,72	37,15	44,58	52,01	59,44	66,87	74,30	81,73	89,16	96,59	104,02	111,45
2	I	2	145	695	27,80	34,75	41,70	48,65	55,60	62,55	69,50	76,45	83,40	90,35	97,30	104,25
1		1	140	671	26,84	33,55	40,26	46,97	53,68	60,39	67,10	73,81	80,52	87,23	93,94	100,65

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,56 €.

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Classification accord du 21 juillet 1975 modifié	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
16	3	395	54,06	72,08	90,10	108,12	126,14	144,16	162,18	180,20	198,22	216,24	234,26	252,28	270,30
15	3	365	49,95	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
14	2	335	45,84	61,12	76,40	91,68	106,96	122,24	137,52	152,80	168,08	183,36	198,64	213,92	229,20
13	1	305	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
12	3	285	39,00	52,00	65,00	78,00	91,00	104,00	117,00	130,00	143,00	156,00	169,00	182,00	195,00
11	2	270	36,96	49,28	61,60	73,92	86,24	98,56	110,88	123,20	135,52	147,84	160,16	172,48	184,80
10	1	255	34,89	46,52	58,15	69,78	81,41	93,04	104,67	116,30	127,93	139,56	151,19	162,82	174,45
9	3	240	32,85	43,80	54,75	65,70	76,65	87,60	98,55	109,50	120,45	131,40	142,35	153,30	164,25
8	2	225	30,81	41,08	51,35	61,62	71,89	82,16	92,43	102,70	112,97	123,24	133,51	143,78	154,05
7	1	215	29,43	39,24	49,05	58,86	68,67	78,48	88,29	98,10	107,91	117,72	127,53	137,34	147,15
6	3	190	26,01	34,68	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
5	2	180	24,63	32,84	41,05	49,26	57,47	65,68	73,89	82,10	90,31	98,52	106,73	114,94	123,15
4	1	170	23,28	31,04	38,80	46,56	54,32	62,08	69,84	77,60	85,36	93,12	100,88	108,64	116,40
3	3	155	21,21	28,28	35,35	42,42	49,49	56,56	63,63	70,70	77,77	84,84	91,91	98,98	106,05
2	2	145	19,86	26,48	33,10	39,72	46,34	52,96	59,58	66,20	72,82	79,44	86,06	92,68	99,30
1	1	140	19,17	25,56	31,95	38,34	44,73	51,12	57,51	63,90	70,29	76,68	83,07	89,46	95,85

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2020

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,56 €.

Agents de maîtrise d'atelier

Grille de transposition accord du 29 janvier 2000	Classification accord du 21 juillet 1975 modifié	RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
16	3	395	57,84	77,12	96,40	115,68	134,96	154,24	173,52	192,80	212,08	231,36	250,64	269,92	289,20
15	V	3	53,43	71,24	89,05	106,86	124,67	142,48	160,29	178,10	195,91	213,72	231,53	249,34	267,15
14	2	335	49,05	65,40	81,75	98,10	114,45	130,80	147,15	163,50	179,85	196,20	212,55	228,90	245,25
13	1	305	44,67	59,56	74,45	89,34	104,23	119,12	134,01	148,90	163,79	178,68	193,57	208,46	223,35
12	3	285	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
11	IV	1	37,35	49,80	62,25	74,70	87,15	99,60	112,05	124,50	136,95	149,40	161,85	174,30	186,75
10	3	240	35,16	46,88	58,60	70,32	82,04	93,76	105,48	117,20	128,92	140,64	152,36	164,08	175,80
9	III	1	31,50	42,00	52,50	63,00	73,50	84,00	94,50	105,00	115,50	126,00	136,50	147,00	157,50
8															
7															

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 5 du 22 juin 2020

à l'accord du 13 décembre 2010
relatif à la classification professionnelle (Grille de rémunération)

NOR : ASET2050636M

IDCC : 700, 707

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 :

Article 1^{er} | *Revalorisation de la grille de rémunération*

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2020 :

Niveau	RAM 2020	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
Débutant ^[1] :			
Moins de 2 d'ancienneté	28 093 €	1 873 €	–
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	31 402 €	2 093 €	–
A	39 123 €	2 608 €	2 283 €

Niveau	RAM 2020	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
B	45 110 €	3 007 €	2 632 €
C	59 072 €	3 938 €	3 446 €

[1] Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

[2] Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- 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.

Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

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 des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Article 4 | *Date d'application de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} juillet 2020.

Fait à Paris, le 22 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 juillet 2020

à l'accord du 10 avril 2020

relatif au suivi des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé

NOR : ASET2050630M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

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

Vu l'accord collectif national du 2 octobre 2017 étendu portant recommandation de l'APGIS pour l'assurance des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine et instituant des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité, modifié en dernier lieu par avenant du 5 juin 2020 ;

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

Vu la convention de suivi des régimes de prévoyance et de santé et d'utilisation des réserves conclue entre les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, KLESIA Prévoyance et l'APGIS, en date du 10 avril 2020,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Article 1^{er}

Pour la survenance 2020, la liste des postes du régime de base conventionnel frais de soins de santé du personnel non-cadre pouvant faire l'objet d'un financement sur les réserves, mentionnée au A1 du A du 1.2.1 du 1.2 « Modalités d'utilisation des réserves à compter du 1^{er} janvier 2018 » de l'article 1^{er} de l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé est fixée comme suit :

- « – forfait vaccins et médicaments non remboursés ou non remboursables dans la limite de 50 € par an et par assuré : il s'agit d'un forfait de 50 € par famille quel que soit le nombre d'ayants droit. Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 % ;
- forfait naissance/adoption dans la limite de 250 € par enfant ;
- orthodontie remboursée et non remboursée par le régime obligatoire dans la limite de 326 % de la base de remboursement moins le remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie ;
- montures pour les enfants de moins de 16 ans dans la limite de 70 € par monture moins le remboursement régime obligatoire d'assurance maladie ;
- lentilles non remboursées par le régime obligatoire dans la limite de 130 € par an et par bénéficiaire.

Dans tous les cas, les prélèvements effectués sur les réserves ne peuvent pas dépasser la somme des prestations remboursées aux assurés, ces prestations étant elles-mêmes limitées au montant des frais réellement exposés après remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie et des autres régimes dont bénéficient éventuellement les assurés et leurs ayants droit. »

Article 2

Pour la survenance 2020, la liste des postes du régime de base conventionnel frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé pouvant faire l'objet d'un financement sur les réserves, mentionnée au A2 du A du 1.2.1 du 1.2 « Modalités d'utilisation des réserves à compter du 1^{er} janvier 2018 » de l'article 1^{er} de l'accord collectif national du 10 avril 2020 susvisé est fixée comme suit :

- « – forfait vaccins et médicaments non remboursés ou non remboursables dans la limite de 50 € par an et par assuré : il s'agit d'un forfait de 50 € par famille quel que soit le nombre d'ayants droit. Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 % ;
- forfait naissance/adoption dans la limite de 250 € par enfant ;
- orthodontie remboursée et non remboursée par le régime obligatoire dans la limite de 326 % de la base de remboursement moins le remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie.

Dans tous les cas, les prélèvements effectués sur les réserves ne peuvent pas dépasser la somme des prestations remboursées aux assurés, ces prestations étant elles-mêmes limitées au montant des frais réellement exposés après remboursement du régime obligatoire d'assurance maladie et des autres régimes dont bénéficient éventuellement les assurés et leurs ayants droit. »

Article 3

Le 1^{er} alinéa de l'article 1.2.5 « Financement des arrêts de travail liés au "Covid-19" » de l'accord collectif national du 10 avril 2020 est complété par les mots « ou par tout accord collectif national ultérieur ayant le même objet ».

Article 4

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juillet 2020 et pour une durée égale à celle de l'accord collectif national du 10 avril 2020 qu'il révisé.

Il sera déposé à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

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

Fait à Paris, le 6 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 31 juillet 2020

relatif à la révision temporaire du paragraphe 4
de l'article 8.4 de la convention

NOR : ASET2050658M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNAP ;

FSU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire liée à la « Covid-19 » a impacté la situation économique et de l'emploi en France. Dans ce contexte inédit, Pôle emploi va vraisemblablement être amené à faire face à une augmentation exceptionnelle de sa charge d'activité. Pour répondre à cette situation, Pôle emploi procédera à une augmentation de ses effectifs par la mobilisation de CDI supplémentaires ainsi que de CDD. Pour ce faire, les signataires souhaitent faciliter, pour une durée définie, le recours aux contrats à durée déterminée dans le respect des dispositions du code du travail.

Ainsi, les signataires décident de modifier à titre temporaire l'article 8.4 de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Article 1^{er} | Évolution du taux de recours au CDD inscrit au paragraphe 4 de l'article 8.4 de la convention collective nationale

La 1^{re} phrase du paragraphe 4 de l'article 8.4 est modifiée comme suit :

« Le volume ^[1] de contrat à durée déterminée pour motif d'accroissement temporaire d'activité (hors contrats aidés et contrats d'apprentissage), ne peut excéder, par année civile, 15 % de l'effectif sous plafond ^[1] inscrit au budget soumis au vote du conseil d'administration, sur la période allant de la date de signature jusqu'au 31 décembre 2022. »

Ces personnels en CDD bénéficient dès leur recrutement, et avant mise en contact autonome avec les usagers, des dispositifs de formation en lien avec les activités qu'ils auront à réaliser.

Article 2 | Suivi de l'accord

Une commission de suivi de mise en œuvre du présent accord, composée de représentants de la direction et de deux représentants par organisation syndicale représentative dans la branche et/ou signataire, est réunie pour différents points d'étape, soit : une fois avant la fin de l'année 2020, une fois à la fin du 1^{er} trimestre de l'année 2021, une fois début 2022, et pour un bilan au dernier trimestre de l'année 2022.

Par ailleurs, au-delà des obligations légales, les instances représentatives du personnel sont à leur niveau régulièrement informées des effets de cet accord sur les effectifs des établissements.

Article 3 | Notification de l'avenant

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Article 4 | Droit d'opposition

Le présent accord collectif de branche pourra faire l'objet d'une opposition conformément aux dispositions du code du travail.

Article 5 | Publicité et dépôt de l'avenant

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

Article 6 | Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur le lendemain de sa date de dépôt. Il prend fin le 31 décembre 2022 et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

Article 7 | Révision et dénonciation

Les dispositions conventionnelles du présent accord, révisant ou s'intégrant à la convention collective nationale de Pôle emploi, pourront faire l'objet d'une révision dans le cadre de l'article 3.2 (révision) de la convention collective précitée et sous réserve du respect des dispositions du code du travail (L. 2261-7 du code du travail).

[1] Exprimé en ETPT.

Article 8 | Demande d'extension

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

Accord du 3 juillet 2020

à l'accord du 7 juillet 2009
relatif au changement de prestataire (Interurbain)

NOR : ASET2050652M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord définit le nouveau dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs qui modifie celui mis en place par l'accord du 7 juillet 2009.

Il s'inscrit pleinement dans le cadre du dispositif de transfert automatique défini à l'article L. 3317-1, alinéa 1^{er} du code des transports : « Lorsque survient un changement d'exploitant d'un service ou d'une partie de service de transport public routier de voyageurs, à défaut d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, tous les contrats de travail des salariés affectés exclusivement ou essentiellement au service ou à la partie de service transféré subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dès lors qu'un accord de branche étendu est conclu. » Il se substitue à l'accord du 7 juillet 2009 relatif à la garantie de l'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs.

Les parties signataires rappellent leur attachement à un tel dispositif qui permet de limiter les effets sur l'emploi d'un changement de prestataire.

Elles attirent également l'attention des autorités organisatrices sur la nécessité de :

- mettre en place un calendrier de passation de marché et de notification permettant de respecter les délais prévus dans le présent accord ;
- incorporer, dans les conventions qu'elles concluent avec les entreprises de transport, des critères sociaux conformément à l'article 12 de la loi n° 2007-1224 du 21 août 2007 sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs ;
- prendre en compte l'impact social lié au changement de prestataire.

Il est enfin rappelé que les entreprises, qu'elles soient sortantes ou entrantes, devront respecter la réglementation en vigueur et notamment les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail relatif au comité social et économique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de transport routier de voyageurs de toute taille sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Elles peuvent avoir également vocation à s'appliquer si une des entreprises n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport dans le cas d'un accord volontaire des entreprises concernées après information du CSE dans le respect des dispositions du code du travail.

Les présentes dispositions s'appliquent pour des transports à caractère régulier ou à la demande (TAD), en cas de succession de prestataires, à la suite de la cessation totale ou partielle d'un contrat de droit privé, d'un marché public, d'une délégation de service public ou d'un service librement organisé (SLO), plus généralement appelé « marché » ci-dessous.

Les présentes dispositions conventionnelles sont également applicables au (x) sous-traitant(s) (hors SLO), notamment :

- en cas de reprise directe par le titulaire d'un marché (donneur d'ordre) jusque-là sous-traité (annexe n° 2, hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitants sur un marché, y compris lorsque les titulaires entrants et/ou sortant de ce marché n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord (annexe n° 2 hypothèses 2 et 4) ;
- en cas de transfert d'un marché sous-traité (annexe n° 2 hypothèses 3 et 3 bis).

En cas de sous-traitance d'un service librement organisé, la garantie d'emploi s'applique :

- en cas de reprise directe par le donneur d'ordre d'un service jusque-là sous-traité (hypothèse 1) ;
- en cas de succession de sous-traitant sur un service (hypothèse 2).

Afin de faciliter la compréhension de l'application de la garantie d'emploi issue du présent accord, les différentes hypothèses envisagées en cas de sous-traitance sont présentées en annexe II sous forme d'un tableau illustré.

Les dispositions du présent accord s'appliquent sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'annexe III en cas de changement de prestataire suite à l'ouverture à la concurrence des marchés organisés par Île-de-France Mobilités.

Article 2 | Dispositif de garantie d'emploi et de poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire

Lorsque les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, les parties prévoient la continuité de l'emploi des salariés affectés au marché concerné dans les conditions stipulées ci-dessous.

2.1. Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

Les contrats de travail du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sont transférés automatiquement au nouveau prestataire lorsque ces salariés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être affecté sur le marché depuis au moins 6 mois à la date de fin du marché ;
- appartenir expressément :
 - soit à une catégorie de conducteur titulaire du permis de conduire nécessaire à la réalisation du nouveau marché et être affecté au moins à 65 % de son temps de travail contractuel (hors heures supplémentaires et complémentaires) pour le compte de l'entreprise sortante sur le marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

En cas de changement de la durée de travail dans les 12 derniers mois précédant la reprise du marché, le taux de 65 % est calculé sur la base de la durée contractuelle moyenne constatée sur la même période ;

- soit à une autre catégorie professionnelle (ouvrier, employé ou agent de maîtrise) et être affecté exclusivement au marché concerné.

Cette condition s'apprécie sur les 6 mois qui précèdent la date de fin du marché.

Le contrat de travail des salariés répondant à ces conditions est transféré au nouvel attributaire du marché.

À ce titre, il est rappelé que sont repris notamment : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et la rémunération dans les conditions visées au 2.4 du présent accord.

Concernant la situation particulière des représentants du personnel, le transfert se fera, sous réserve des éventuelles autorisations administratives dans le respect des dispositions légales et de l'application qui en est faite par la jurisprudence.

Par ailleurs, l'ancienneté de ces salariés acquise chez l'ancien employeur sera prise en compte pour apprécier le respect des conditions d'éligibilité et d'électorat aux élections des représentants du personnel organisées chez le nouvel employeur.

2.2. Informations entre entreprises

Le nouveau titulaire du marché, appelé « entreprise entrante », est tenu de se faire connaître à l'entreprise jusqu'alors titulaire du marché, appelée « entreprise sortante », sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) dès qu'elle a connaissance de l'attribution du marché.

Pour la bonne mise en œuvre de la garantie d'emploi en cas de sous-traitance, les entreprises « entrantes » et « sortantes » sont tenues de fournir en temps utile toutes les informations nécessaires à leurs sous-traitants.

L'ancien prestataire est tenu d'établir une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 2.1 du présent accord.

Cette liste contiendra, pour chaque personne bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe. Elle sera communiquée

obligatoirement au nouveau prestataire dans les plus brefs délais et au plus tard 60 jours avant le début du marché. Dans le cas où ce délai de 60 jours ne pourrait être respecté, cette communication sera effectuée sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) à compter du moment où l'entreprise sortante sera informée de l'attribution du marché.

La liste des salariés transférables se détermine à la date de fin de marché, quel que soit le moment auquel a lieu la notification du changement de titulaire du marché. Afin de faciliter la reprise du personnel, une première liste des personnes transférables sera communiquée dans les délais susvisés, à titre indicatif, au nouveau prestataire.

La liste du personnel sera complétée ultérieurement de la copie des documents suivants :

- les 12 derniers bulletins de paie ;
- l'attestation du nombre de jours de congés payés acquis restant à prendre, s'il n'apparaît pas sur les fiches de paie (conformément aux stipulations de l'article 2.7 B), ainsi que les dates prévues des congés payés à prendre ;
- la dernière attestation de suivi médical ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- la copie des titres et diplômes, permis de conduire, FIMO et attestation FCO en sa possession.

L'ancien prestataire devra fournir tout document complémentaire sur demande du nouveau prestataire permettant de justifier le respect des conditions liées au transfert.

2.3. Information et accompagnement des salariés et de leurs représentants

A. Information

Les salariés affectés au marché transféré et les instances représentatives du personnel de leur entreprise sont préalablement informés des différentes étapes du processus dans le respect, le cas échéant, des dispositions relatives aux attributions du comité social et économique.

Dès connaissance de l'attribution du marché, l'entreprise entrante et l'entreprise sortante doivent informer sous 48 heures (hors dimanches et jours fériés) par tout moyen leurs instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte du nouveau marché dès lors que des salariés sont susceptibles d'être transférés en vertu du présent accord. Ce délai de 48 heures (hors dimanches et jours fériés) court à compter de la première présentation, à l'entreprise entrante, de la notification de l'attribution du marché.

Le personnel concerné sera simultanément informé par écrit du nom du nouveau prestataire et de la date de prise de fonctions.

Le nouveau prestataire, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours (si les délais le permettent) avant le début du marché pour formaliser une information écrite et individuelle aux salariés transférés. Cette information doit préciser la date et le lieu de la première prise de service, et le principe de reprise des droits liés à l'ancienneté, la classification, et les modalités de garantie de la rémunération.

Dans ce même délai, il communiquera à ses représentants du personnel la liste des salariés transférés.

B. Accompagnement individuel et collectif des salariés transférés

Afin de pouvoir accompagner individuellement les salariés concernés tout au long de la procédure de transfert, un référent est désigné au sein de la direction de l'entreprise entrante et de l'entreprise sortante afin d'être les interlocuteurs des salariés pour répondre à l'ensemble des questions posées en la matière.

Des réunions d'information collectives peuvent également être mises en œuvre.

Lorsque l'entreprise entrante ou sortante ne dispose pas de représentant des salariés, les salariés peuvent désigner un salarié référent dans le cadre de son temps de travail.

2.4. Maintien de la rémunération des salariés transférés

Le salarié bénéficiera :

1° Du maintien de sa rémunération mensuelle brute de base correspondant à sa durée de travail contractuelle à la date de changement d'employeur, et

2° Du maintien de sa rémunération annuelle brute qui comprend l'ensemble des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, à l'exception du 6° du II du même article L. 242-1, versés en application des conventions ou accords mis en cause et de leur contrat de travail lors des 12 mois précédant la date de changement d'employeur. Par dérogation, l'assiette de rémunération qui a servi au calcul de l'indemnité d'activité partielle au titre de périodes entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 2020, ou en cas d'état d'urgence sanitaire ultérieur, est prise en compte dans le calcul de la rémunération annuelle brute garantie.

Le nouvel employeur ne sera pas tenu de maintenir les différents libellés et composantes de la rémunération ni d'en conserver les mêmes modalités de versement, compte tenu de la variété des situations rencontrées dans les entreprises, sous réserve de préserver le niveau de la rémunération définie ci-dessus, et de respecter la réglementation, le cas échéant par la mise en place d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité différentielle est calculée au *pro rata temporis* en cas d'absence non rémunérée par l'employeur.

Lorsque après maintien de la rémunération mensuelle brute visée au 1° du présent article, il est nécessaire de verser une indemnité différentielle afin de garantir le maintien de la rémunération annuelle brute visée au 2°, cette indemnité est versée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation annuelle, une régularisation progressive peut être mise en place.

Le versement de cette indemnité différentielle doit être maintenu au salarié transféré tant qu'une différence de niveau de salaire existe entre la rémunération des 12 derniers mois précédant le transfert et la rémunération annuelle chez le nouvel employeur.

L'indemnité différentielle fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de salaire et sera affectée de la même revalorisation que celle appliquée au taux horaire prévue par la négociation annuelle obligatoire d'entreprise et suivant les mêmes conditions.

2.5. Statut collectif

Le salarié bénéficiera du statut collectif du nouvel employeur dès le premier jour du transfert. Ce statut se substituera alors à celui de l'ancien employeur.

2.6. Droit des salariés en cas d'accord volontaire d'une entreprise

Dans le cas d'un accord volontaire d'une entreprise au présent accord, le transfert du contrat de travail n'est pas automatique. Le nouveau prestataire propose un avenant au contrat de travail dans lequel il reprendra les éléments suivants attachés au contrat avec l'ancien employeur : le temps de travail contractuel, le coefficient et l'ancienneté au moment du transfert et les éléments de rémunération ainsi qu'exposé au point 2.4 ci-dessus.

Le personnel concerné dispose d'un délai de 10 jours, si les délais le permettent, pour formaliser son accord sur le projet d'avenant au contrat qui lui a été proposé par le nouveau prestataire.

En cas de désaccord, il lui appartient de prévenir expressément, dans les meilleurs délais, le nouveau prestataire comme l'ancien prestataire de son refus de transfert, il reste alors salarié de l'ancien prestataire.

2.7. Autres garanties pour les salariés transférés

A. Modalités d'octroi des congés payés acquis à la date du transfert

Le nouvel employeur devra accorder aux salariés la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis et déjà indemnisés par l'ancien employeur dans les conditions fixées à l'article 2.7 B « Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés » du présent accord.

B. Règlement des salaires et des sommes à paiement différé, y compris les indemnités de congés payés

L'ancien employeur réglera au personnel transféré les salaires dont il est redevable, ainsi que les sommes à périodicité autre que mensuelle, y compris les indemnités de congés payés acquis à la date du transfert et la quote-part de 13^e mois. À cet effet, il produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis déjà réglés à la date du transfert et restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondante, due et acquittée par l'ancien employeur.

Il fera connaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concerneront deux périodes de référence.

L'attestation sera transmise au nouvel employeur et au salarié, le jour où l'ancien employeur remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

Dans le cas particulier d'entreprises adhérentes à une caisse de congés payés, elles organiseront les modalités pratiques, tout en garantissant les droits à congés des salariés.

2.8. Attestation d'emploi

L'ancien employeur remettra au personnel concerné une attestation d'emploi détaillant les dates pendant lesquelles il aura été salarié.

Article 3 | *Mesure spécifique*

Dans un souci de lisibilité, les parties signataires décident de positionner cet accord à la suite de l'accord du 18 avril 2002 dans la convention collective nationale du transport routier et des activités auxiliaires du transport.

Article 4 | *Durée et entrée en application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord s'appliquent au transfert des contrats de travail intervenant à compter du premier jour du mois suivant celui de son extension.

Article 5 | *Commission de suivi*

Il est institué, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord et qui a pour objet de traiter des difficultés d'interprétation des dispositions du présent accord.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord 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. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Contenu de la liste détaillant la situation individuelle du salarié transféré

La liste visée à l'article 2.2 du présent accord comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors CE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- prime à caractère fixe dans l'entreprise depuis plus de 12 mois ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée le motif du recours ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité.

Annexe 2

Tableau illustré d'application de la garantie d'emploi selon les hypothèses de sous-traitance

Hypothèse n°1	Hypothèse n°2	Hypothèse n°3	Hypothèse n°3 bis	Hypothèse n°4
<p>A (Titulaire du marché)</p> <p>B (Sous-traitant)</p>	<p>A (Titulaire du marché)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>C</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p>	<p>A (Titulaire sortant)</p> <p>C (Titulaire entrant)</p> <p>B (Sous-traitant)</p> <p>D (Sous-traitant)</p>
<p>ulnaire du marché) reprend rché en gestion direct alors était sous-traité à B</p>	<p>A (titulaire du marché) change de sous-traitant. Le sous-traitant B perd le marché au profit de C</p>	<p>A (sortante) perd le marché au profit de C (entrante). Le marché était sous-traité auprès de B par A</p>	<p>A (sortante) perd le marché au profit de C (entrante). Le marché <u>sera</u> sous-traité auprès de B par C</p>	<p>A (sortante) perd le marché qu'elle sous-traitait à B, au profit de C (entrante) qui le sous-traite à D</p>
<p>cation : services réguliers mpris SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (y compris SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>	<p>Application : services réguliers (hors SLO) et TAD</p>

--- Sens de la sous-traitance

→ Sens de reprise du marché

⇒ Sens de la garantie

Annexe 3

Dispositif spécifique relatif à la garantie d'emploi et à la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transport routier de voyageurs organisés par Île-de-France Mobilités (hors RATP)

La présente annexe institue un dispositif spécifique de garantie d'emploi dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services de transports routiers de voyageurs organisés par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités. Il s'inscrit pleinement dans l'application de l'article L. 3317-1 du code des transports.

En effet, l'ouverture à la concurrence de ces services décidés par Île-de-France Mobilités se fait dans le cadre de profondes modifications de périmètre des réseaux actuels de transport routier de voyageurs. Ainsi, d'une situation de plus de cent contrats de délégation de service public au moment du présent accord, Île-de-France Mobilités a annoncé passer progressivement à 38 contrats de délégation de service public à partir du 1^{er} janvier 2021. Les périmètres des réseaux de transport existant au moment du présent accord seront ainsi nécessairement modifiés. Cette modification s'accompagne d'une obligation faite par Île-de-France Mobilités de créer des sociétés dédiées pour exploiter les futurs réseaux de transport.

En conséquence, faute de transfert d'une entité économique autonome, les dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail assurant un transfert des contrats de travail ne trouveront à s'appliquer que dans des cas très minoritaires du fait de ce redécoupage des périmètres.

Pour répondre aux enjeux inédits posés par cette ouverture à la concurrence et assurer ainsi une garantie d'emploi adaptée à cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'instituer un dispositif spécifique et temporaire de transfert des contrats de travail des salariés.

Les particularités de cette ouverture à la concurrence impliquent notamment des spécificités dans la détermination des salariés dont les contrats de travail seront transférés à un nouvel exploitant, dans les modalités d'information des salariés et dans le sort des stipulations conventionnelles.

Article 1^{er} | *Champ d'application de la présente annexe*

Les présentes dispositions s'appliquent exclusivement à toute première mise en concurrence d'un marché de transport organisé par l'établissement public dénommé Île-de-France Mobilités (IDFM) ou toute autre autorité organisatrice qui lui serait déléguée/substituée.

Les dispositions spécifiques ici prévues s'appliquent en lieu et place des dispositions générales de même nature contenues dans la partie principale de l'accord. Ces dispositions spécifiques concernent ainsi le mode de détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire, les informations à transmettre aux salariés et à leurs représentants et le devenir du statut collectif d'entreprise. Les autres dispositions contenues dans la partie principale de l'accord s'appliquent pleinement sur le périmètre visé par la présente annexe.

Article 2 | Détermination des salariés à transférer dans le cadre d'un changement de prestataire

La détermination des salariés à transférer se fait en plusieurs étapes :

- détermination du nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation du marché objet de l'appel d'offres ;
- transmission des éléments à l'autorité organisatrice ;
- détermination des salariés qui seront effectivement transférés à l'issue de l'attribution du marché.

2.1. Détermination du nombre de salariés nécessaires à l'exploitation

A. Détermination du nombre d'ETP de conduite nécessaires à l'exploitation

Le nombre de conducteurs nécessaires à l'exploitation du ou des marchés concernés par un appel d'offres est établi par l'entreprise exploitant ce ou ces services.

Ce nombre est calculé en équivalent temps plein, déterminé en additionnant les temps d'affectation de chaque conducteur aux marchés concernés.

Le nombre d'ETP obtenu est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

B. Détermination du nombre d'ETP, hors conduite, nécessaires à l'exploitation

Les 10 catégories d'emplois concernées sont les suivantes :

1. Exploitation :

- étude et méthode/graphicage ;
- régulation/service d'assureurs/poste central de commandement (PCC) ;
- contrôle/médiation/sécurité/sûreté ;
- planning ;
- management de proximité/encadrant chef d'équipe ;
- systèmes d'information voyageurs/billettique ;
- qualité sécurité environnement.

2. Maintenance :

- achat/approvisionnement ;
- maintenance/carrosserie/électricité/peinture/mécanique ;
- management/encadrant chef d'équipe/d'atelier.

Au sein de chacune de ces catégories d'emploi, le nombre d'équivalent temps plein hors conduite (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) nécessaires à l'exploitation est déterminé de la manière suivante :

a) Détermination du pourcentage de conducteurs en équivalents temps plein calculés au 2.1. A au regard du nombre total de conducteurs de l'entreprise calculé en équivalent temps plein.

b) Ce pourcentage ainsi obtenu est appliqué dans chacune des catégories d'emploi définies ci-dessus permettant de déterminer le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation dans chacune de ces catégories.

Le nombre d'ETP obtenu par catégorie d'emploi est arrondi selon la règle suivante :

- lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure.

2.2. Transmission à l'autorité organisatrice du nombre d'ETP par catégories nécessaires à l'exploitation

Le nombre d'équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation ainsi qu'une liste prévisionnelle des salariés qui seraient concernés par un transfert de contrat de travail, établie en application de l'article 2.3, sont transmis par l'entreprise exploitante à l'autorité organisatrice dans les mêmes délais de transmission que les données sociales qu'elle demande. Une actualisation de la liste prévisionnelle sera transmise à chaque demande de mise à jour par l'autorité organisatrice.

S'agissant des effectifs mentionnés à l'article 2.1 B, le nombre d'ETP et leur variation par rapport aux effectifs qui étaient affectés au 1^{er} janvier 2020 font l'objet d'un audit. Dans l'hypothèse où l'autorité organisatrice ne réalise pas cet audit, l'entreprise sortante met à disposition un tiers indépendant et référencé par l'autorité organisatrice. Le ou les candidats à l'appel d'offres peuvent s'adresser à ce tiers pour réaliser cet audit à leur charge. Dans ce cas, leur anonymat est préservé par ce tiers.

2.3. Établissement de la liste des salariés à transférer

À compter de la notification de l'attribution du marché par l'autorité organisatrice, la liste définitive des salariés dont le contrat de travail est transféré est établie par l'entreprise sortante.

Cette liste est établie pour chacune des catégories d'emploi visées à l'article 2.1.

Liste des conducteurs (2.1 A)

Les conducteurs sont classés par ordre décroissant de leur pourcentage d'affectation aux services concernés.

Le taux d'affectation est égal au ratio entre le temps de travail affecté au marché transféré et le temps de travail effectué par le salarié pour le compte de l'entreprise cédante.

Le calcul se fait sur la base du temps de travail contractuel du salarié.

Les conducteurs qui ont le même pourcentage d'affectation aux services concernés sont départagés dans le classement par leur ancienneté dans l'entreprise, appliquée de manière décroissante.

La liste des conducteurs à transférer à l'entreprise ayant remporté l'appel d'offres est composée des conducteurs inscrits dans l'ordre du classement ci-dessus établi sous réserve des conditions cumulatives suivantes :

- leur taux d'affectation aux services concernés doit être au moins égal à 50 % de leur activité ;
- dans la limite du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Liste des salariés à transférer, hors conduite (2.1 B)

Dans chacune des 10 catégories d'emplois, les salariés sont classés sur la liste par ordre décroissant de leur ancienneté dans l'entreprise et ainsi transférés jusqu'à atteinte du nombre d'emplois calculés en équivalent temps plein nécessaires à l'exploitation, déterminé en application de l'article 2.1.

Les cadres mis à disposition de l'entreprise ne sont pas transférables.

2.4. Transmission de la liste des salariés à transférer

La liste des salariés dont le contrat de travail doit être transféré à l'entreprise entrante lui est transmise dès que possible et au plus tard 1 mois après la notification de l'attribution du marché. Elle fait ensuite l'objet, le cas échéant, d'actualisations régulières avant le début de l'exploitation.

Article 3 | Information des salariés et de leurs représentants

Les salariés et leurs représentants sont informés par leur employeur dans le respect des dispositions du code du travail.

Au plus tard 15 jours après la notification de l'attribution du marché concerné, l'entreprise sortante doit informer par tout moyen les instances représentatives du personnel de l'attribution ou de la perte de ce marché.

Les salariés dont le contrat de travail sera transféré en sont informés par écrit, par leur employeur, préalablement à la transmission de la liste de ces salariés à l'entreprise entrante. Cette information est également transmise aux représentants du personnel.

L'entreprise entrante, après réception de la liste des personnels concernés par le transfert, dispose d'un délai de 15 jours pour formaliser une première information aux salariés transférés.

Article 4 | Sort du statut collectif d'entreprise

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise nouvellement créée et donc sans statut collectif d'entreprise applicable, les stipulations conventionnelles d'entreprises applicables dans l'entreprise dont provient le plus grand nombre de salariés sont maintenues pour tous les salariés dont les contrats de travail sont transférés dans la nouvelle entreprise dans les conditions de l'article L. 2261-14 du code du travail.

Lorsque le transfert des contrats de travail est effectué au sein d'une entreprise déjà exploitante de services de transports routiers de voyageurs, les stipulations conventionnelles de cette entreprise s'appliquent à l'ensemble des salariés dont le contrat est transféré dès le 1^{er} jour du transfert.

Article 5 | Élection des instances représentatives du personnel

Lorsque l'entreprise entrante est une entité nouvellement créée, elle s'engage à déclencher l'organisation des élections des instances représentatives du personnel dans un délai de 3 mois à compter du transfert des contrats de travail.

Dans l'attente des résultats des élections, les organisations syndicales représentatives de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport peuvent désigner un représentant de section syndicale.

Accord du 1^{er} juillet 2020

relatif au fonctionnement des réunions paritaires
en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2050659M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont décidé, au vu de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques, de définir des règles dérogatoires applicables durant cette période spécifique.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir un dialogue social de qualité à travers une organisation à distance, et notamment en tenant les réunions paritaires prévues au calendrier social sous forme d'audio ou de visioconférence lorsque la réunion en présentiel est rendue difficile, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Ces réunions pourront également être organisées en même temps et lorsque cela est possible, en présentiel et en distanciel, notamment pour les personnes vulnérables compte tenu de la réglementation en vigueur (et notamment du décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2).

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de définir des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommanda-

tions gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de recours à l'audio ou la visioconférence uniquement dans le cadre des réunions paritaires de la FFTB (CPNEFP, CPPNI ou des réunions de groupes techniques paritaires).

Article 2 | *Modalités générales*

Les règles relatives aux missions, à la composition et aux règles de majorité et de prise de décision de la CPPNI, de la CPNEFP et des groupes techniques paritaires sont maintenues, conformément aux accords des 4 juin 2015 (relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP) et 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI]).

L'ordre du jour, les documents éventuels, le lien Internet et les codes d'accès permettant aux partenaires sociaux de se connecter, à la date et l'heure prévues pour la réunion paritaire à la plate-forme d'audio et de visioconférence GoToMeeting sont également transmis selon les mêmes modalités que l'accord fondant de ladite réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Conformément à l'article G12 de la convention collective des tuiles et briques, le temps passé par les représentants des organisations syndicales est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Conformément à l'article 7.5 de l'accord du 5 décembre 2017, la préparation de la CPPNI en audio ou visioconférence est également considéré comme du temps de travail effectif.

Ces dispositions s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire le cas échéant.

Par dérogation aux accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017, dans le cadre de la crise sanitaire liée au « Covid-19 », les réunions tenues par voie d'audio ou de visioconférence seront décomptées en demi-journée, que les représentants des organisations syndicales soient présents physiquement ou en distanciel.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que la durée d'une réunion tenue par voie d'audio ou de visioconférence ou mixte (partie présentielle, partie en audio ou visioconférence) ne saurait excéder 3 h 30 et sera fixée si possible le matin dans une plage horaire entre 8 h 30 et 13 heures.

Les réunions préparatoires des CPPNI auront lieu par demi-journée la veille de la réunion CPPNI, et seront décomptées comme telles, sauf pour les représentants des organisations syndicales qui seraient présents physiquement à ces réunions préparatoires. Dans ce cas uniquement, l'indemnisation de ces réunions préparatoires se fera sur 1 journée, conformément à l'accord du 5 décembre 2017.

Les partenaires sociaux s'engagent, au vu de l'agenda social arrêté initialement pour les réunions CPPNI pour l'année 2020, et de la durée limitée des réunions liée aux contraintes de l'audio ou la visioconférence, de programmer quatre réunions CPPNI supplémentaires sous forme dématérialisée.

Ces réunions supplémentaires seront organisées dans la mesure du possible au cours du dernier quadrimestre 2020.

La tenue de ces réunions supplémentaires par audio ou visioconférence sera maintenue uniquement dans l'hypothèse où il demeurerait impossible de tenir des réunions en présentiel selon les modalités définies par l'accord du 4 juin 2015 et du 5 décembre 2017.

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire ou à la réunion préparatoire le cas échéant, y compris dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié est placé en activité partielle ;
- lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire pour laquelle une convocation a été émise et/ou à la réunion préparatoire selon les dispositions prévues dans l'article 7.2 de l'accord du 5 décembre 2017.

Les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale et qui exerceraient leur mandat pendant une période d'activité partielle pour participer en présentiel ou par audio ou visioconférence à une réunion préparatoire et à une réunion paritaire, ou à une réunion CPNEFP ou à un groupe technique sont rémunérés dans le cadre des dispositions relatives à l'accord du 4 juin 2015 ou l'accord du 5 décembre 2017 et non dans le cadre de l'activité partielle.

Le temps de ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3 | Recours à l'audio ou la visioconférence

Les partenaires sociaux conviennent qu'ils auront recours à l'audio ou la visioconférence chaque fois que cela sera nécessaire, sans fixer de limite annuelle au nombre de réunions paritaires tenues en audio ou visioconférence, dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

Avant de participer aux réunions paritaires, les partenaires sociaux s'assurent d'avoir à leur disposition le matériel informatique nécessaire pour participer aux réunions paritaires en audio ou visioconférence, à savoir :

- un ordinateur portable ou fixe équipé d'un micro/un smartphone ; et
- une connexion Internet fiable et sécurisée ou, à défaut, d'un smartphone équipé de la connexion 4G.

À défaut, en fonction des contraintes techniques, les partenaires sociaux pourront participer à la réunion par audioconférence à l'aide d'un téléphone portable ou fixe.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par courriel avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise répondra par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire correspondant aux caractéristiques techniques (GoToMeeting, ordinateur avec caméra et micro pour participer), et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché.

Si le temps cumulé de trajet aller/retour vers ce local et le temps de réunion excède 1 demi-journée, le dépassement en temps sera rémunéré au salarié amené à participer à une réunion paritaire dans le cadre du présent accord, à charge pour ce salarié d'en apporter la justification à son employeur.

Les frais éventuels de déplacement (frais kilométriques et dépenses annexes liées) seront remboursés selon les règles définies à l'article 7.8.1 de l'accord du 5 décembre 2017 (portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation [CPPNI]).

Article 4 | *Déroulé de l'audio ou la visioconférence*

Lorsque les réunions paritaires sont organisées en audio ou visioconférence, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le dispositif technique mis en œuvre garantisse l'identification des participants (représentants des organisations syndicales et de l'organisation patronale) et leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des échanges et éventuelles délibérations sous réserve des éventuelles difficultés techniques qui pourraient intervenir.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de suspensions de séance.

Le recours à l'audio ou la visioconférence ne fait pas obstacle à la tenue de réunions « mixtes » (en partie en audio ou visioconférence, en partie en présentiel) pour les partenaires sociaux qui peuvent se présenter physiquement (avec un maximum d'un représentant en présentiel par délégation syndicale), sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB qui examinera la faisabilité de la tenue d'une réunion en partie présentielle au regard de la technique et de la réglementation en vigueur (notamment en matière sanitaire).

Sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa précédent, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les représentants des délégations syndicales qui se présenteraient en présentiel à une réunion paritaire « mixte » (et sa préparatoire le cas échéant) se voient appliquer les dispositions des accords des 4 juin 2015 et 5 décembre 2017.

Article 5 | *Participants à l'audio ou la visioconférence*

Le nombre de participants à la réunion paritaire en audio ou visioconférence est fixé selon les mêmes modalités que l'accord instituant la réunion (accord du 4 juin 2015 ou accord du 5 décembre 2017).

Les organisations syndicales pourront toutefois décider de prévoir un nombre moins important de représentants, sous réserve d'en informer préalablement le service juridique de la FFTB et que le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale soit équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale.

Article 6 | *Organisation de l'audio ou la visioconférence*

Les partenaires sociaux s'accordent pour respecter les règles relatives aux prises de parole. La présidence de la réunion paritaire suivra l'ordre du jour et permettra à chacun des participants de prendre la parole via les outils de communication mis à disposition.

Article 7 | *Date d'effet et durée d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielles dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 31 août 2020.

Il est convenu entre les parties signataires de fixer une réunion en semaine 35 de l'année 2020 (la semaine du 24 au 28 août 2020) aux fins de déterminer si les réunions paritaires peuvent se tenir en présentiel dans les conditions prévues par les accords des 4 juin 2015 ou 5 décembre 2017, dans le respect des mesures gouvernementales et sanitaires applicables.

Si tel n'est pas le cas, les parties signataires du présent accord s'accorderont pour prolonger le présent accord par voie d'avenant.

Article 8 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 9 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

Article 10 | Dépôt, notification et extension de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200330-000820

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
