



©rcfotostock - stock.adobe.com



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



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-08

6 mars 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-08 du 6 mars 2021

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-08

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-08 du 6 mars 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Ameublement (fabrication) : accord du 15 janvier 2021 relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle	4
Enseignement (établissements privés) : avenant n° 3 du 16 décembre 2020 à l'accord du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP santé	6
Mareyeurs-expéditeurs : accord du 26 novembre 2020 relatif à la création d'une 7 ^e partie à l'annexe III « Durée et aménagement du temps de travail »	14
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 26 novembre 2020 relatif à la révision de l'article 1.7.4 de la convention collective	21
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 14 décembre 2020 à l'annexe II de la convention collective relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2021.....	23
Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 22 janvier 2021 relatif aux barèmes des appointements minimaux garantis pour l'année 2021	25
Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 15 janvier 2021 relatif aux salaires (RMH et TEGA) et à l'indemnité de panier au 1 ^{er} janvier 2021 (Maine-et-Loire)	31

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 15 janvier 2021

relatif à la contribution additionnelle à la formation professionnelle

NOR : ASET2150188M

IDCC : 1411

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

UNIFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- que l'évaluation des impacts des avenants du 24 mai 2016, du 12 décembre 2017 et du 27 novembre 2019 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche ;
- qu'un accord relatif l'activité réduite pour le maintien en emploi a été signé le 20 octobre 2020 pour faire face aux conséquences de la situation sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » dans lequel les partenaires sociaux de la branche ont pris des engagements en matière de formation professionnelle.

C'est pourquoi, les parties signataires conviennent de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle à la formation professionnelle pour une année supplémentaire.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Montant de la contribution

À compter du 1^{er} janvier 2021, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCO 2i, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de développement des compétences.

Article 3 | Date de versement

L'obligation conventionnelle, définie à l'article 2 du présent accord, est versée en totalité en une fois au plus tard au 28 février 2021.

Article 4 | Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 15 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

Avenant n° 3 du 16 décembre 2020

à l'accord du 18 juin 2015
relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP santé

NOR : ASET2150187M

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

FFNEAP ;

CEPNL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SPELC ;

FEP CFDT ;

SNEC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord collectif du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP santé a fait l'objet de deux avenants portant respectivement sur l'évolution des garanties du régime EEP santé (avenant n° 1 du 26 septembre 2018) et sur l'intégration des évolutions réglementaires concernant le cahier des charges du contrat responsable (avenant n° 2 du 13 novembre 2019).

Fixation des cotisations 2021

Conformément à l'application de l'article 9 « Cotisations et répartition » de l'avenant n° 1 du 26 septembre 2018 qui prévoit que « par avenant à l'accord collectif, les organisations représentatives fixent, chaque année après approbation des comptes, le niveau de ces cotisations », l'annexe 1 du présent avenant fixe les cotisations mensuelles pour l'année 2021 et remplace l'annexe 2 de l'accord du 18 juin 2015 modifié. Elles sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2021.

Les organisations représentatives intègrent comme éléments de leur réflexion l'évolution prévisionnelle du PMSS^[1], l'évolution des dépenses de santé et les résultats techniques du régime et une lecture prospective et prudentielle.

[1] Plafond mensuel de la sécurité sociale.

Compte tenu de ces éléments, les cotisations 2021 évoluent à hauteur de 1 %. Cette décision est traduite dans le présent avenant.

Cotisations pour les retraités, invalides entrés dans le dispositif dit « loi Évin »

Depuis le décret du 21 mars 2017 l'évolution des cotisations des bénéficiaires du dispositif « loi Évin » est encadrée pendant 3 ans. Le décret prévoit que :

- la 1^{re} année : les cotisations « loi Évin » sont identiques à celles des actifs ;
- la 2^e année : les cotisations « loi Évin » ne peuvent être supérieures de plus de 25 % à celles des actifs ;
- la 3^e année : les cotisations « loi Évin » ne peuvent être supérieures de plus de 50 % à celles des actifs ;
- la 4^e année et les suivantes : les cotisations sont libres et sans plafonnement.

Face à cette évolution réglementaire, les partenaires sociaux ont pris la décision d'appliquer pour l'année 2021 une cotisation égale à 150 % de celle des actifs pour les bénéficiaires du dispositif en 4^e année.

Réduction totale de la cotisation salariale 2021 au titre du degré élevé de solidarité

La prise en charge à 100 % de la part salariée sur le socle conventionnel obligatoire par le degré élevé de solidarité, a eu pour effet de privilégier certains salariés en cumul d'activités. Les partenaires sociaux signataires de l'accord EEP santé, ont donc décidé de réorienter l'usage du degré élevé de solidarité.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, l'exonération de la part salariée au titre de la couverture du socle obligatoire s'appliquera comme suit :

- aux salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- aux salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au Smic ;
- et aux salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

Action collective prioritaire au titre du degré élevé de solidarité

En application de l'article 13.2, 2° de l'accord du 18 juin 2015 en vigueur au 1^{er} janvier 2020, les partenaires sociaux souhaitent à partir du 1^{er} octobre 2021, mettre en place une campagne de communication et d'incitation à la vaccination contre la grippe saisonnière. Le fonds du degré élevé de solidarité prendra en charge cette campagne pour les salariés affiliés au régime EEP santé. C'est dans cet objectif de prévention qu'une ligne supplémentaire dans le tableau des garanties est introduite pour isoler le vaccin contre la grippe des autres vaccins non pris en charge par la sécurité sociale.

Maintien des cotisations et des garanties EEP santé au titre de l'activité partielle

La crise sanitaire de la « Covid-19 » ayant entraîné le placement de certains salariés en activité partielle, les partenaires sociaux complètent l'accord EEP santé du 18 juin 2015 en précisant que le versement des cotisations et des prestations du régime EEP santé est maintenu à titre obligatoire dans la situation d'un salarié placé en activité partielle.

Conformément à l'article L. 2222-3-3 du code du travail, la volonté paritaire est synthétisée dans le tableau ci-dessous :

Texte initial concerné	Action	Thématique
Annexe 2 de l'avenant n° 1	Révision	Annexe 1 : cotisations mensuelles pour l'année 2021
Article 13.2, 2° de l'accord du 18 juin 2015 consolidé	Révision	Article 2 : (action de solidarité à partir du 1 ^{er} janvier 2021 au titre de la prévention)
Annexe 1	Révision	Article 3 : modification du tableau des garanties (vaccin contre la grippe saisonnière)
Article 11 de l'accord du 18 juin 2015 consolidé	Modification	Article 4 : cas particulier du salarié en activité partielle

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant confient au secrétariat technique et administratif de la CPN EEP santé le soin de rédiger une édition validée par elle d'un accord consolidé afin d'assurer une meilleure lisibilité des stipulations conventionnelles et ainsi favoriser l'effectivité des droits et garanties décrites.

Article 1^{er} | Révision de l'annexe 2

L'annexe 1 du présent avenant se substitue à l'annexe 2 de l'accord du 18 juin 2015 en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Cette annexe fixe les cotisations mensuelles pour l'année 2021 pour :

- les salariés et leurs ayants droit ;
- les anciens salariés entrés et entrants dans le dispositif EEP santé « Évin » et leurs ayants droit.

Article 2 | Révision de l'article 13.2 de l'accord EEP santé du 18 juin 2015 version en vigueur au 1^{er} janvier 2020

En application de l'article 13.2, 2° de l'accord du 18 juin 2015 en vigueur au 1^{er} janvier 2020, les partenaires sociaux souhaitent à partir du 1^{er} octobre 2021, mettre en place une campagne de communication et d'incitation à la vaccination contre la grippe saisonnière. Le fonds du degré élevé de solidarité financera cette campagne pour les salariés affiliés au régime EEP santé.

Le 1° de l'article 13.2 est remplacé par ce qui suit :

« 1° Des exonérations de cotisation :

Bénéficient de l'exonération de la part salarié de la cotisation conventionnelle au titre de la couverture du socle obligatoire :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans plusieurs établissements relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de cette mesure à condition que leurs rémunérations brutes tous employeurs confondus soient inférieures au Smic ;
- les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

Par rémunérations brutes, il convient d'entendre les revenus soumis à cotisations sociales perçus au titre d'une activité salariée à quelque titre que ce soit et sous

quelque statut que ce soit au sein de l'établissement employeur ou pour le compte d'un autre employeur. »

Le reste de l'article 13.2 est inchangé.

Article 3 | Révision de l'annexe 1 : tableau des garanties

Le tableau des garanties de l'annexe 1 en vigueur au 1^{er} janvier 2020 est modifié comme suit avec l'introduction d'une 2^e ligne pour les vaccins non remboursés par la sécurité sociale de manière à isoler le vaccin contre la grippe saisonnière, ce dernier bénéficiant d'une prise en charge à 100 % des frais réels à compter du 1^{er} janvier 2021 :

	Montant des prestations			
	Régime socle	Socle + option 1	Socle + option 2	Socle + option 3
	Responsable			
Vaccins				
Vaccin contre la grippe saisonnière non remboursé par la sécurité sociale	100 % des frais réels	100 % des frais réels	100 % des frais réels	100 % des frais réels
Autres vaccins prescrits bénéficiant d'une autorisation de mise sur le marché (non pris en charge par la sécurité sociale)	10 € par an et par bénéficiaire	10 € par an et par bénéficiaire	10 € par an et par bénéficiaire	10 € par an et par bénéficiaire

Article 4 | Cas particulier du salarié en activité partielle

L'article 11 de l'accord collectif du 18 juin 2015 en vigueur au 1^{er} janvier 2020 est complété par la disposition suivante qui s'insère à la suite du 1^{er} alinéa :

« Le versement des cotisations et des prestations du régime EEP santé est également maintenu à titre obligatoire dans la situation d'un salarié placé en activité partielle au sens des dispositions du code du travail relevant des articles L. 5122-1 ; R. 5122-1 et suivants ou en activité partielle de longue durée conformément aux dispositions de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. »

Article 5 | Nature du présent accord et date d'application

Le présent accord est un avenant à l'accord du 18 juin 2015 relatif à la mise en place du régime frais de santé dénommé EEP santé. Il est à durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2021.

À ces dates, ses dispositions remplacent les dispositions révisées.

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises visées à l'article 2.1 de l'accord du 18 juin 2015 révisé quel que soit leur effectif.

En effet, les garanties s'appliquent aux établissements indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas de dispositions spécifiques pour les établissements de moins de 50 salariés dans cet avenant.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

La volonté initiale des organisations représentatives a été de mettre en place pour tous un régime collectif, obligatoire, solidaire, fondé sur la mutualisation afin de rechercher le meilleur rapport prestations/cotisations dans l'intérêt des salariés, des établissements et notamment ceux de petite taille.

Article 6 | Modalités de dépôt

L'avenant n° 3 est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Aucune demande d'extension n'est formulée.

Fait à Paris, le 16 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Cette annexe remplace l'annexe 2 de l'accord du 18 juin 2015 modifié :

« Annexe 2 | Cotisations mensuelles 2021

1. Cotisations pour les salariés et leurs ayants droit

Les cotisations 2021 des salariés en activité et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	39,90 €	24,10 €	10,40 €	27,00 €	37,40 €
Conjoint	44,00 €	26,50 €			
Enfant ⁽¹⁾	22,00 €	13,40 €	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Lorsque la cotisation correspondant aux garanties du socle conventionnel (tel que défini par le présent accord) est inférieure au montant de la cotisation fixée par le présent accord, l'employeur doit contribuer à hauteur de 19,95 € minimum.

Pour l'année 2021, la répartition de la cotisation mensuelle au titre du socle conventionnel obligatoire est la suivante conformément à l'article 9.2 du présent accord :

- régimes général et agricole : 19,95 € minimum pour l'employeur et 19,95 € maximum pour le salarié ;
- Alsace-Moselle : 19,95 € minimum pour l'employeur et 4,15 € maximum pour le salarié.

Toute évolution ultérieure de la cotisation sera répercutée entre l'établissement et les salariés selon cette proportion.

Bénéficient ainsi d'une exonération totale de la part salarié de la cotisation conventionnelle pour le socle obligatoire :

- les salariés en contrat d'apprentissage d'une durée strictement inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée strictement inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en cumul d'emplois. Par exception, les salariés en cumul d'emplois dans plusieurs établissements relevant du champ d'application bénéficient de cette mesure à condition que leur rémunération globale tous employeurs confondus soit inférieure au Smic ;
- et les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes, seule la contribution employeur est appelée, sous réserve qu'ils soient identifiés par bulletin d'affiliation et dans l'appel de cotisation trimestriel.

2. Cotisations pour les anciens salariés entrés dans le dispositif EEP santé "loi Évin" et leurs ayants droit

Les cotisations 2021 des anciens salariés entrés dans le dispositif "loi Évin" EEP santé à compter du 1^{er} janvier 2020, des anciens salariés privés d'emploi et bénéficiant de revenus de remplacement sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	39,90 €	24,10 €	10,40 €	27,00 €	37,40 €
Conjoint	44,00 €	26,50 €			
Enfant ⁽¹⁾	22,00 €	13,40 €	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2021 des anciens salariés entrés dans le dispositif "loi Évin" EEP santé entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 (inclus), c'est-à-dire pour la 2^e année de cotisation dans le régime "loi Évin" et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	49,90 €	30,20 €	13,00 €	33,80 €	46,80 €
Conjoint	55,00 €	33,20 €			
Enfant ⁽¹⁾	22,00 €	13,40 €	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2021 des anciens salariés entrés dans le dispositif "loi Évin" EEP santé entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 (inclus), c'est-à-dire pour la 3^e année de cotisation dans le régime "loi Évin" et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	59,90 €	36,20 €	15,60 €	40,50 €	56,10 €
Conjoint	66,00 €	39,80 €			
Enfant ⁽¹⁾	22,00 €	13,40 €	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Les cotisations 2021 des anciens salariés entrés dans le dispositif "loi Évin" EEP santé avant le 1^{er} janvier 2018, c'est-à-dire pour la 4^e année de cotisation dans le régime "loi Évin" et de leurs ayants droit sont de :

	Socle		Options (en complément du socle)		
	Régime général	Alsace-Moselle	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	59,90 €	36,20 €	15,60 €	40,50 €	56,10 €
Conjoint	66,00 €	39,80 €			
Enfant ⁽¹⁾	22,00 €	13,40 €	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) La cotisation est gratuite à compter du 3^e enfant « affilié ».

Pour les anciens salariés (et leurs ayants droit) ayant adhéré au régime "loi Évin" à partir du 1^{er} juillet 2017, la cotisation est maintenue à 100 % du montant de la cotisation des actifs pour les mois restant à courir jusqu'à la fin de l'année civile (pour les départs en cours d'année) et l'année civile suivante. La 2^e année, la cotisation est celle au tableau

correspondant aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019. La 3^e année correspond aux affiliations entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 décembre 2018 (inclus). La 4^e année correspond aux affiliations avant le 1^{er} janvier 2018. »

Accord du 26 novembre 2020

relatif à la création d'une 7^e partie à l'annexe III
« Durée et aménagement du temps de travail »

NOR : ASET2150192M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT,

d'autre part,

Préambule

Le travail de révision de la convention collective des mareyeurs expéditeurs a donné lieu à la signature d'une annexe III à cette convention consacrée à la durée et l'aménagement du temps de travail. Cette annexe III rappelle les dispositions générales en matière de durée du travail (partie 1) ; le contingent d'heures supplémentaires (partie 2) ; le repos compensateur de remplacement (partie 3) ; le contrôle de la durée du travail (partie 4) ; la durée du travail des cadres (partie 5) ; les conventions de forfait en heures ou en jours (partie 6).

Les parties signataires n'avaient alors pas abordé le sujet de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Ce faisant, les dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2000 relatives à la modulation du temps de travail (partie 3 : articles 3.1 à 3.2.10 et les articles 3.4.5 et 3.4.6) restaient applicables.

Les parties sont donc convenues d'actualiser et de sécuriser les pratiques des entreprises de la branche, notamment en mettant en place un dispositif conventionnel de branche portant aménagement du temps de travail sur l'année civile, en créant une « partie 7 » à l'annexe III réécrite sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Cette nouvelle partie 7 supprime et remplace pour l'avenir les articles 3.1 à 3.2.10 et les articles 3.4.5 et 3.4.6 de la partie 3 de l'accord de branche du 27 octobre 2000, à la date de son entrée en vigueur.

Il est précisé que la volonté des parties est de réécrire les dispositions ci-dessus « à droit constant » c'est-à-dire en conservant l'équilibre général du système négocié en octobre 2000,

mais en y apportant les adaptations rendues nécessaires par les nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis.

Ainsi, le temps de travail pourra être aménagé sur l'année civile avec des périodes hautes et basses déterminées en fonction des contraintes de l'activité des entreprises de la branche ; la durée annuelle du temps de travail sera de 1 607 heures pour salariés à temps complet (35 heures de travail hebdomadaire en moyenne) ; les heures supplémentaires seront calculées, payées ou compensées en fin d'année civile. Le principe de la programmation indicative des périodes hautes et basses, est conservé. L'aménagement sera aussi applicable aux salariés à temps partiel, selon des stipulations qui leur sont propres ; elles sont beaucoup plus étoffées que les stipulations initiales des articles 3.4.5 et 3.4.6 ci-dessus, pour apporter à ces salariés des garanties individuelles supplémentaires imposées par les textes.

Lors des négociations, chacune des parties a été mise en capacité d'accéder et de consulter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que la convention collective de branche des mareyeurs-expéditeurs. Elles ont enfin pris attache avec leurs conseils et services juridiques respectifs pour les assister.

C'est donc après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Pour les sujets non traités dans les articles de cet accord, seront appliquées les dispositions de la convention collective mentionnée ci-dessus et ses annexes ou celles de la loi ou du règlement.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit :

À l'annexe III est ajoutée une partie 7 rédigée comme suit :

« 7. Aménagement du temps de travail

7.1. Champ d'application

Les entreprises concernées l'aménagement du temps de travail sur l'année civile sont celles relevant du champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ; ce champ d'application professionnel est fixé à l'article 1.1 de ce texte.

Cette annexe s'applique aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, déterminée, intermittent, temporaire et mis à disposition. Sont toutefois exclus : les cadres dirigeants et les salariés au forfait en heures ou en jours.

7.2. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale y compris sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

La semaine civile débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures.

7.3. Aménagement du temps de travail sur l'année civile

L'aménagement du temps de travail sur l'année civile est lié économiquement et techniquement à l'activité des entreprises, établissements ou services entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Les partenaires sociaux conviennent que, par principe, le temps de travail des salariés doit être adapté aux fluctuations de l'activité, que ce soit pour les salariés des entreprises concernées par la présente annexe, ou pour ceux liées à celles-ci par un contrat de travail à durée déterminée, ou par un contrat de travail temporaire, ou mis à disposition.

7.3.1. Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée annuelle de travail n'excède 1 607 heures au cours de l'année civile.

Les dispositions ci-dessous constituent un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine civile pouvant être appliqué au sein des entreprises ou établissements en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité social et économique s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après information préalable des salariés concernés.

7.3.2. Période de référence servant au décompte du temps de travail

La période de référence servant au décompte du temps de travail est l'année civile.

7.3.3. Calendrier

La variation de la durée du travail sur l'année civile est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable de 15 jours calendaires au moins avant le début de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du comité social et économique s'il existe.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les entreprises ou établissements informeront, par voie d'affichage, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être réduit à 3 jours ouvrés ou moins en cas d'urgence notamment liée à la matière travaillée, son arrivage, son expédition et aux délais de traitement mécanique et biologique de cette matière. Au cas où le délai de prévenance ne pourrait être respecté, uniquement en cas d'urgence, les entreprises paieront aux salariés mobilisés dans ce cadre, une prime forfaitaire de disponibilité fixée à 12,20 €. Le montant de celle-ci sera révisable dans le cadre des négociations salariales obligatoires.

7.3.4. Modalités de mise en œuvre

La variation de la durée du travail sur l'année civile répondant à des impératifs de production et d'aléas de charge de travail peut être organisée selon les modalités suivantes :

■ Principe :

Les semaines de travail peuvent avoir une amplitude de 24 à 46 heures. Il est entendu que le présent dispositif d'aménagement du temps de travail ne peut porter la durée du travail à plus de 46 heures sur une période de 12 semaines.

■ Exceptions :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, certaines semaines pourront comporter un horaire inférieur à 24 heures pouvant même aboutir à "zéro".

Le nombre de semaines à "zéro" ne peut excéder 4 dans l'année civile.

Exceptionnellement, l'amplitude maximum de la variation de la durée du travail pourra être portée à 48 heures au plus 4 semaines dans l'année.

Lorsque, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile, des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire,

ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur. En effet, le décompte des heures supplémentaires sera réalisé à la fin de chaque année civile. Les heures de travail effectif dépassant 1 607 heures seront considérées comme des heures supplémentaires si elles ont été demandées par l'employeur. Elles seront majorées et/ou récupérées comme telles.

7.3.5. Absences, embauches et départs en cours de période

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, proportionnellement au nombre réel d'heures d'absences constatées au cours du mois considéré par rapport au nombre réel d'heures du même mois.

■ La formule de calcul est la suivante :

(Durée de l'absence en heures/durée de travail mensuelle planifiée le mois de l'absence) \times 151,67 = nombre d'heures d'absence à déduire ; puis

Nombre d'heures d'absence à déduire \times (salaire mensuel brut de base lissé/151,67) = montant brut de la retenue sur salaire.

■ Exemples :

Cas d'un salarié niveau III avec un salaire de base lissé de 1 554,62 € brut (minimum conventionnel au jour des présentes) pour 151,67 heures de travail effectif en moyenne par mois, 1 607 heures par an.

■ Cas n° 1 :

Il est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 42 heures de travail, soit 182 heures mensuelles.

$$(7/182) \times 151,67 = 5,83 \text{ heures ; puis}$$

$$5,83 \times (1\,554,62/151,67) = 59,76$$

La retenue à opérer sur le salaire sera de 59,76 € brut.

■ Cas n° 2 :

Le même salarié est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 28 heures de travail, soit 121 heures mensuelles.

$$(7/121) \times 151,67 = 8,77 \text{ heures ; puis}$$

$$8,77 \times (1\,554,62/151,67) = 89,89$$

La retenue à opérer sur le salaire sera de 89,89 € brut.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié au cours de l'année civile, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au *pro rata temporis*.

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année, n'aura pas accompli la totalité de celle-ci, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de l'année civile, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à sa rémunération mensuelle, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois de janvier suivant l'année civile de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, cette régularisation ne sera pas opérée ;
- lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées

et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé, ou attribué un repos compensateur de remplacement selon les conditions et modalités définies à l'article 3 de la présente annexe III.

■ Par exemple :

Un salarié employé en CDD en période forte 2 semaines × 48 heures = 96 heures
puis 2 semaines faibles × 30 heures = 60 heures.

Ses droits seront les suivants :

$$(2 \times 48) + (2 \times 30) = 156 \text{ heures} / 4 \text{ semaines} = 39 \text{ heures}$$

soit 35 heures au taux normal × 4 semaines + 4 heures × 4 semaines en bonification et/ou majorations pour heures supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que détaillée à l'article 7.3.7 ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

7.3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures au cours d'une année civile si elles ont été demandées ou autorisées par l'employeur.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par la loi et les décrets pris pour son application.

Le décompte des heures réellement effectuées par le salarié est établi en fin d'année civile.

7.3.7. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la variation de la durée du travail, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie de façon lissée sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise, soit sur une base de 151,67 heures mensuelles.

7.3.8. Garanties collectives.

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité social et économique s'il existe, faire le bilan de l'application du dispositif d'aménagement du temps de travail.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'ils existent.

7.3.9. Travail à temps partiel aménagé sur l'année civile

Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année civile est également applicable aux salariés à temps partiel, sous réserve des dérogations exposées dans les points ci-dessous.

Il est rappelé en préambule que la variation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel ne pourra pas les conduire à atteindre 35 heures de travail hebdomadaire sur une ou plusieurs semaines données (heures complémentaires comprises).

7.3.9.1. Durée du travail annuelle et moyenne hebdomadaire

La durée du travail annuelle des salariés à temps partiel sera calculée par proratisation du plafond de 1 607 heures pris comme base de temps complet.

■ Par exemple : la durée annuelle d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 1 286 heures.

Dans le cas où le calcul de la durée de travail moyenne hebdomadaire serait nécessaire (absence, entrée et sortie en cours de période de référence), celle-ci sera calculée par proratisation du plafond de 35 heures hebdomadaire.

■ Par exemple : la durée moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 28 heures.

7.3.9.2. Plancher de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être fixée en deçà de 1 140 heures de travail annuel sauf dérogations légalement prévues et sollicitées par écrit par le salarié concerné.

7.3.9.3. Modalités de modification et de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail

La répartition de la durée et des horaires de travail sur l'année civile sera communiquée par écrit (lettre remise en mains propres contre décharge, courriel avec accusé de lecture ou lettre recommandée avec avis de réception) par l'employeur au salarié concerné au moins 15 jours avant le début de l'année civile concernée, ou à la date de l'embauche si elle a lieu en cours de période, ou de la signature de l'avenant de passage à temps partiel si ce passage s'effectue en cours d'année civile.

Cette répartition peut être modifiée par l'employeur à tout moment dans les mêmes formes (information écrite du salarié), sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

En tout état de cause, l'employeur devra mettre le salarié à temps partiel en mesure de prévoir ses périodes de travail et de repos, afin de ne pas porter une atteinte excessive et disproportionnée à sa vie personnelle, familiale et sociale, ou encore l'exercice d'une autre activité professionnelle.

En cas de difficulté sur l'application du paragraphe précédent, l'employeur et le salarié concernés devront tenter de trouver une solution amiable, si besoin en faisant appel à un représentant du personnel et/ou syndical.

7.3.9.4. Heures complémentaires

Les éventuelles heures complémentaires seront calculées à la fin de l'année civile ou à la date de départ du salarié de l'entreprise. Elles seront rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées dans l'année ne peut être supérieur à 1/3 de la durée annuelle du travail.

7.3.9.5. Contrat de travail du salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de ce dispositif devront conclure un avenant à leur contrat de travail. Outre les mentions légalement exigées, cet avenant devra mentionner : la qualification du salarié ; les éléments de sa rémunération ; la durée annuelle de travail sur l'année civile. »

Dispositions finales

Abrogation des dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2000

Les articles 3.1 à 3.2.10 inclus et les articles 3.4.5 et 3.4.6 de l'accord de branche du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée, sont abrogés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les articles cités ci-dessus seront alors remplacés pour l'avenir par les articles 7 à 7.3.9.5 créés par le présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 94 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2014. Parmi ces dernières, 58 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent accord à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent accord leur est déjà adapté.

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2021.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'accord de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 26 novembre 2020
relatif à la révision de l'article 1.7.4 de la convention collective

NOR : ASET2150194M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

Préambule

L'article 1.7.4 de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs dispose que le fonds de financement de l'indemnisation des frais de déplacement exposés par les salariés mandatés par une organisation syndicale pour participer à une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, est mutualisé et soutenu par une cotisation exclusivement patronale.

Pour les entreprises exerçant l'activité principale de mareyeur-expéditeur, le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 % de leur masse salariale.

Les parties sont convenues de faire évoluer ce taux à 0,25 % de leur masse salariale.

Les entreprises exerçant l'activité de saleur-saurisseur ne sont pas concernées par cette évolution, le taux de cotisations applicable restera à 0,05 % de leur masse salariale.

Il est précisé que le présent avenant a valeur d'avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit.

Article 1^{er} | Évolution du taux de cotisations du financement des frais de déplacement

Le 7^e paragraphe de l'article 1.7.4 de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le taux de cotisations est de 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises exerçant à titre principal la profession de mareyeur-expéditeur ».

Les autres stipulations de l'article 1.7.4 sont inchangées.

Article 2 | Dispositions finales

Champ d'application

Les entreprises concernées par cet avenant sont celles relevant du champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ; ce champ d'application professionnel est fixé à l'article 1.1 de ce texte ; à l'exception de celles exerçant l'activité de saleur-saurisseur.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 94 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2014. Parmi ces dernières, 58 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Révision, opposabilité et dépôt de l'avenant de révision

Le présent avenant de révision pourra être lui-même révisé selon les dispositions légales en vigueur ; il ne pourra être dénoncé qu'avec la convention collective des mareyeurs-expéditeurs auquel il se substitue en partie.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, ses annexes, accords et avenants, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Demande d'extension

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 14 décembre 2020

à l'annexe II de la convention collective
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2150193M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} janvier 2021.

Grille salariale (en euros)

Base 151,67 heures/mois.

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,35	1 569,78
II	10,40	1 577,37
III	10,51	1 594,05
IV	10,58	1 604,67
V	10,95	1 660,79
VI	12,12	1 838,24
VII	15,36	2 329,65
VIII	20,19	3 062,22

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 janvier 2021

relatif aux barèmes des appointements minimaux garantis
pour l'année 2021

NOR : ASET2150201M

IDCC : 650

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

UIMM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCM FO ;

FCMTM CFE-CGC,

d'autre part,

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie se sont réunis le 1^{er} décembre 2020 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2021, la réévaluation du barème des appointements minimaux des ingénieurs et cadres prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte général de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire et la diminution de l'activité économique qu'elle a entraînée, que sur les perspectives pour 2021. Les appointements minimaux prévus ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2021

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2021.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	22 890 €
76	25 583 €
80	26 930 €
84	28 276 €
86	28 949 €
92	30 969 €
100	33 662 €
108	36 355 €
114	38 375 €
120	40 394 €
125	42 078 €
130	43 761 €
135	45 444 €
180	60 592 €
240	80 789 €

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

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

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

60 et 68	19 904 €
76	22 246 €
80	23 417 €
84	24 588 €
86	25 173 €
92	26 930 €
100	29 271 €
108	31 613 €
114	33 369 €
120	35 126 €
125	36 589 €
130	38 053 €
135	39 516 €

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

60 et 68	25 876 €
76	28 920 €
80	30 442 €
84	31 964 €
86	32 725 €
92	35 008 €
100	38 053 €
108	41 097 €
114	43 380 €
120	45 663 €
125	47 566 €
130	49 468 €
135	51 371 €

180	60 592 €
240	80 789 €

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

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

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

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	30 442 €
84	31 964 €
86	32 725 €
92	35 008 €
100	38 053 €
108	41 097 €
114	43 380 €
120	45 663 €
125	47 566 €
130	49 468 €
135	51 371 €
180	60 592 €
240	80 789 €

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

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

V. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2021, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

60 et 68	
76	
80	45 444 €
84	45 444 €
86	45 444 €
92	45 444 €
100	45 444 €
108	45 444 €
114	45 444 €
120	45 663 €
125	47 566 €
130	49 468 €
135	51 371 €
180	60 592 €
240	80 789 €

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

Article 3 | Application des barèmes

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

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

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

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

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

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Force normative

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

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

Avenant du 15 janvier 2021

relatif aux salaires (RMH et TEGA) et à l'indemnité de panier
au 1^{er} janvier 2021
(Maine-et-Loire)

NOR : ASET2150200M

IDCC : 1902

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

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO métaux 49 ;

UD CFDT métaux 49,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,34 € (cinq euros et trente-quatre centimes) à partir du 1^{er} janvier 2021 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe 2 au présent avenant.

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

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des Dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe 1 au présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2021. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 | Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective a été revalorisé à 6,00 € (six euros) à partir du 1^{er} janvier 2021.

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Article 7

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

Fait à Angers, le 15 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Réunion de la commission paritaire territoriale sociale, le 5 janvier 2021. Propositions TEGA pour signature le 15 janvier 2021

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) applicables à partir du 1^{er} janvier 2021, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	18 685 €
	2	145	18 701 €
	3	155	18 723 €
II	1	170	18 922 €
	2	180	18 961 €
	3	190	19 036 €
III	1	215	19 369 €
	2	225	19 714 €
	3	240	20 655 €
IV	1	255	21 619 €
	2	270	22 877 €
	3	285	24 148 €
V	1	305	25 706 €
	2	335	28 233 €
	3	365	30 732 €
	3	395	33 111 €

Annexe 2

Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2021 (calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de 35 heures par semaine)

Majoration ouvriers : 5 %.

Majoration AM d'atelier : 7 %.

Valeur du point, en euros : 5,34 €.

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
Administratif et technicien - agent de maîtrise (sauf AM d'atelier)																
I	2	145	774,30	23,23	30,97	38,72	46,46	54,20	61,94	69,69	77,43	85,17	92,92	100,66	108,40	116,15
	3	155	827,70	24,83	33,11	41,39	49,66	57,94	66,22	74,49	82,77	91,05	99,32	107,60	115,88	124,16
II	1	170	907,80	27,23	36,31	45,39	54,47	63,55	72,62	81,70	90,78	99,86	108,94	118,01	127,09	136,17
	2	180	961,20	28,84	38,45	48,06	57,67	67,28	76,90	86,51	96,12	105,73	115,34	124,96	134,57	144,18
	3	190	1 014,60	30,44	40,58	50,73	60,88	71,02	81,17	91,31	101,46	111,61	121,75	131,90	142,04	152,19
III	1	215	1 148,10	34,44	45,92	57,41	68,89	80,37	91,85	103,33	114,81	126,29	137,77	149,25	160,73	172,22
	2	225	1 201,50	36,05	48,06	60,08	72,09	84,11	96,12	108,14	120,15	132,17	144,18	156,20	168,21	180,23
	3	240	1 281,60	38,45	51,26	64,08	76,90	89,71	102,53	115,34	128,16	140,98	153,79	166,61	179,42	192,24
IV	1	255	1 361,70	40,85	54,47	68,09	81,70	95,32	108,94	122,55	136,17	149,79	163,40	177,02	190,64	204,26
	2	270	1 441,80	43,25	57,67	72,09	86,51	100,93	115,34	129,76	144,18	158,60	173,02	187,43	201,85	216,27
	3	285	1 521,90	45,66	60,88	76,10	91,31	106,53	121,75	136,97	152,19	167,41	182,63	197,85	213,07	228,29

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	1	305	1 628,70	48,86	65,15	81,44	97,72	114,01	130,30	146,58	162,87	179,16	195,44	211,73	228,02	244,31
	2	335	1 788,90	53,67	71,56	89,45	107,33	125,22	143,11	161,00	178,89	196,78	214,67	232,56	250,45	268,34
	3	365	1 949,10	58,47	77,96	97,46	116,95	136,44	155,93	175,42	194,91	214,40	233,89	253,38	272,87	292,37
	3	395	2 109,30	63,28	84,37	105,47	126,56	147,65	168,74	189,84	210,93	232,02	253,12	274,21	295,30	316,40
Ouvrier																
I	1	140	784,98	23,55	31,40	39,25	47,10	54,95	62,80	70,65	78,50	86,35	94,20	102,05	109,90	117,75
	2	145	813,02	24,39	32,52	40,65	48,78	56,91	65,04	73,17	81,30	89,43	97,56	105,69	113,82	121,95
	3	155	869,09	26,07	34,76	43,45	52,15	60,84	69,53	78,22	86,91	95,60	104,29	112,98	121,67	130,36
II	1	170	953,19	28,60	38,13	47,66	57,19	66,72	76,26	85,79	95,32	104,85	114,38	123,91	133,45	142,98
	3	190	1 065,33	31,96	42,61	53,27	63,92	74,57	85,23	95,88	106,53	117,19	127,84	138,49	149,15	159,80
III	1	215	1 205,51	36,17	48,22	60,28	72,33	84,39	96,44	108,50	120,55	132,61	144,66	156,72	168,77	180,83
	3	240	1 345,68	40,37	53,83	67,28	80,74	94,20	107,65	121,11	134,57	148,02	161,48	174,94	188,40	201,85
IV	1	255	1 429,79	42,89	57,19	71,49	85,79	100,09	114,38	128,68	142,98	157,28	171,57	185,87	200,17	214,47
	2	270	1 513,89	45,42	60,56	75,69	90,83	105,97	121,11	136,25	151,39	166,53	181,67	196,81	211,94	227,08
	3	285	1 598,00	47,94	63,92	79,90	95,88	111,86	127,84	143,82	159,80	175,78	191,76	207,74	223,72	239,70
Agent de maîtrise d'atelier																
III	1	215	1 228,47	36,85	49,14	61,42	73,71	85,99	98,28	110,56	122,85	135,13	147,42	159,70	171,99	184,27
	3	240	1 371,31	41,14	54,85	68,57	82,28	95,99	109,70	123,42	137,13	150,84	164,56	178,27	191,98	205,70
IV	1	255	1 457,02	43,71	58,28	72,85	87,42	101,99	116,56	131,13	145,70	160,27	174,84	189,41	203,98	218,55
	3	285	1 628,43	48,85	65,14	81,42	97,71	113,99	130,27	146,56	162,84	179,13	195,41	211,70	227,98	244,26

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	1	305	1 742,71	52,28	69,71	87,14	104,56	121,99	139,42	156,84	174,27	191,70	209,13	226,55	243,98	261,41
	2	335	1 914,12	57,42	76,56	95,71	114,85	133,99	153,13	172,27	191,41	210,55	229,69	248,84	267,98	287,12
	3	365	2 085,54	62,57	83,42	104,28	125,13	145,99	166,84	187,70	208,55	229,41	250,26	271,12	291,98	312,83
	3	395	2 256,95	67,71	90,28	112,85	135,42	157,99	180,56	203,13	225,70	248,26	270,83	293,40	315,97	338,54

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210080-000321

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
