



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

# 2021-20

29 mai 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-20 du 29 mai 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° 2021-20.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-20 du 29 mai 2021

Conventions, avenants et accords

|  | Pages |
|--|-------|
| <b>Bâtiment (Cantal) :</b> dénonciation par lettre du 8 février 2018 par la FFB Cantal de la convention collective du travail dans l'industrie du bâtiment du Cantal du 30 juin 1956 et de l'ensemble de ses avenants .....  | 6     |
| <b>Bâtiment (Charente) :</b> dénonciation par lettre du 12 février 2018 par la FFB Charente de la convention collective du bâtiment pour le département de la Charente du 10 février 1955 et de l'ensemble de ses avenants.....  | 7     |
| <b>Bâtiment (Eure-et-Loir) :</b> dénonciation par lettre du 7 février 2018 par la FFB Eure-et-Loir de la convention collective départementale d'Eure-et-Loir des ouvriers du bâtiment du 1 <sup>er</sup> janvier 1955 et de l'ensemble de ses avenants.....  | 8     |
| <b>Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> accord du 31 mars 2021 relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé (Nouvelle-Aquitaine) .....                                  | 9     |
| <b>Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 31 mars 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (Nouvelle-Aquitaine).....   | 11    |
| <b>Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> accord du 31 mars 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (Nouvelle-Aquitaine).....  | 13    |
| <b>Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) :</b> accord du 31 mars 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....   | 16    |
| <b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (PACA)....   | 18    |
| <b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....   | 20    |
| <b>Bâtiment (PACA, [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> dénonciation par lettre du 12 février 2018 par la FFB PACA et la CAPEB PACA de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visée par le décret du 1 <sup>er</sup> mars 1962..... | 23    |
| <b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (PACA)....   | 25    |

|   |    |
|---|----|
| <b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> juin 2021 (PACA).....  | 27 |
| <b>Bâtiment (PACA, [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 par la FFB PACA et la CAPEB PACA de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visée par le décret du 1 <sup>er</sup> mars 1962.....                                      | 30 |
| <b>Bâtiment (PACA [ETAM])</b> : accord du 1 <sup>er</sup> avril 2021 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021 .....  | 32 |
| <b>Bâtiment (Puy-de-Dôme)</b> : dénonciation par lettre du 8 février 2018 par la FFB BTP Puy-de-Dôme de la convention collective des ouvriers du bâtiment du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955 et de l'ensemble de ses avenants.....   | 34 |
| <b>Bâtiment et travaux publics (Meurthe-et-Moselle)</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 par la FBTP de Meurthe-et-Moselle de la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de Meurthe-et-Moselle du 9 mars 1955 et l'ensemble de ses avenants.....   | 35 |
| <b>Bâtiment et travaux publics (Vosges [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 8 février 2018 par la FBTP Vosges de l'accord paritaire départemental du 15 avril 1971 relatif aux clauses professionnelles de la convention collective du bâtiment et des travaux publics des Vosges du 15 novembre 1955 et de l'ensemble de leurs avenants..... | 36 |
| <b>Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers)</b> : avenant du 1 <sup>er</sup> avril 2021 à l'accord du 3 octobre 2005 relatif au financement du paritarisme (modification de l'article 5 « Affectation du montant des cotisations recueillies »).....  | 37 |
| <b>Blanchisserie, laverie, nettoyage à sec</b> : avenant du 31 mars 2021 relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 .....   | 40 |
| <b>Bois (industrie et importation)</b> : accord du 28 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité face au « Covid-19 ».....   | 44 |
| <b>Caoutchouc</b> : accord du 24 mars 2021 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2021.....  | 51 |
| <b>Chaussure (commerce succursaliste)</b> : accord du 25 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....   | 54 |
| <b>Chaussure (commerce succursaliste)</b> : accord du 25 mars 2021 relatif à la mise en place d'un accord de prévoyance .....   | 62 |
| <b>Commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : avenant n° 1 du 26 mars 2021 à l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective.....  | 78 |
| <b>Commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : avenant n° 2 du 26 mars 2021 relatif aux rémunérations pour l'année 2021.....  | 81 |
| <b>Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (commerce de détail alimentaire non spécialisé)</b> : avenant n° 2 du 15 avril 2021 à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations .....   | 84 |

|   |     |
|---|-----|
| <b>Huissiers de justice</b> : avenant n° 73 du 16 mars 2021 relatif à la classification des élèves commissaire de justice .....   | 87  |
| <b>Huissiers de justice</b> : avenant n° 74 du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation .....  | 88  |
| <b>Mannequins (agences)</b> : avenant n° 14 du 17 décembre 2020 relatif à l'ajout des clauses TPE déplacement et voyage .....   | 93  |
| <b>Métallurgie (Eure)</b> : accord du 16 avril 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier (Eure).....  | 94  |
| <b>Prévention et sécurité (entreprises)</b> : avenant n° 4 du 21 avril 2021 à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire »..... | 97  |
| <b>Transport aérien (personnel au sol)</b> : avenant du 20 avril 2021 relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective nationale.....  | 105 |
| <b>Vente à distance (entreprises)</b> : accord de branche du 24 mars 2021 relatif aux minima conventionnels pour l'année 2021 .....   | 109 |
| <b>Viandes (industrie et commerce de gros)</b> : avenant n° 91 du 2 avril 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima .....  | 113 |

Convention collective

IDCC : 194 | **BÂTIMENT**  
**(Cantal)**

**Dénonciation par lettre du 8 février 2018**

par la FFB Cantal de la convention collective du travail dans l'industrie  
du bâtiment du Cantal du 30 juin 1956 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150553M

IDCC : 194

Fédération française du bâtiment BTP Cantal  
Maison du bâtiment et des travaux publics  
15, avenue Georges-Pompidou  
15000 Aurillac.

Aurillac, le 8 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ la convention collective du travail dans l'industrie du bâtiment 1956 pour le département du Cantal du 30 juin 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective

IDCC : 76 | **BÂTIMENT**  
**(Charente)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

par la FFB Charente de la convention collective du bâtiment pour le département de la Charente du 10 février 1955 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150555M

IDCC : 76

Fédération française du bâtiment de la Charente  
262, rue Fontchaudière  
16000 Angoulême.

Angoulême, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches, engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions, par le présent courrier la dénonciation de la convention collective du bâtiment pour le département de la Charente du 10 février 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un délai de préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération départementale donne mandat à la fédération française du bâtiment 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaires, indemnités de petits déplacements, et indemnités pour le maître d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

Le président.

Convention départementale

IDCC : 153 | **BÂTIMENT**  
**(Eure-et-Loir)**

**Dénonciation par lettre du 7 février 2018**

par la FFB Eure-et-Loir de la convention collective départementale d'Eure-et-Loir des ouvriers du bâtiment du 1<sup>er</sup> janvier 1955 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150560M

IDCC : 153

Fédération française du bâtiment Eure-et-Loir  
7, rue Vlaminck, CS 50365  
28008 Chartres Cedex.

Chartres, le 7 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective départementale d'Eure-et-Loir, des ouvriers du bâtiment (suivant art. 3 de l'accord national du 21 octobre 1954), du 1<sup>er</sup> janvier 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 31 mars 2021**

relatif à l'indemnité spécifique à verser par les entreprises  
aux salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150546M

IDCC : 1596

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**

**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**

**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;**

**BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**

**CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;**

**UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;**

**FO construction BTP,**

d'autre part,

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit :

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;
- soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage qui renvoie la négociation paritaire du montant de cette indemnité au niveau régional, en application de :

- l'article I.3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;

- l'article I.3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies le 31 mars 2021, pour négocier, en tant compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les montants et les modalités de versement de l'indemnité spécifique liée à l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage confirmé applicables dans la région Nouvelle-Aquitaine, conformément à l'article I.3 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 (IDCC 1596), titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, comme suit :

■ 220 € par année de contrat d'apprentissage

Le versement de l'indemnité au maître d'apprentissage n'est pas soumis à la condition d'obtention par l'apprenti, de son diplôme.

Si le maître d'apprentissage forme 2 ou plusieurs apprentis il percevra une indemnité supplémentaire de :

- 100 € par année de contrat d'apprentissage pour le second apprenti ;
- 60 € par année de contrat d'apprentissage pour le troisième apprenti.

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée autre, ou en cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage au-delà de la période d'essai, ou en cas de départ de l'entreprise du maître d'apprentissage confirmé, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée du contrat effectué par l'apprenti. Les versements de la prime seront effectués à date anniversaire du début du contrat.

Cet accord est applicable pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

*Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 31 mars 2021**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2021  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150542M

IDCC : 1596, 1597

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**

**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**

**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**

**CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;**

**CGT CB ameublement Nouvelle-Aquitaine ;**

**UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;**

**FO construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés

adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021.

## Article 2

Pour tous les départements de la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

| Zone          | Indemnité de repas | Indemnité de trajet | Indemnité de transport |
|---------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| Sous-zone 1 A | 10,50 €            | 0,72 €              | 0,85 €                 |
| Sous-zone 1 B |                    | 1,62 €              | 2,23 €                 |
| Zone 2        |                    | 3,33 €              | 4,85 €                 |
| Zone 3        |                    | 4,74 €              | 8,05 €                 |
| Zone 4        |                    | 6,16 €              | 11,30 €                |
| Zone 5        |                    | 7,61 €              | 14,52 €                |

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

**Accord du 31 mars 2021**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2021  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150543M

IDCC : 1596, 1597

---

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**

**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**

**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**

**CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine ;**

**CGT CB ameublement Nouvelle-Aquitaine ;**

**UFIC UNSA Nouvelle-Aquitaine ;**

**FO construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, et de l'accord national signé le 12 février 2002, relatif à la

durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Nouvelle-Aquitaine comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour tous les départements de Nouvelle-Aquitaine.

### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021

(En euros.)

| Catégorie professionnelle         | Coefficient | Salaire mensuel minimal        | Taux horaire |
|-----------------------------------|-------------|--------------------------------|--------------|
|                                   |             | (pour 35 heures hebdomadaires) | minimal      |
| Niveau I                          |             |                                |              |
| Ouvrier d'exécution :             |             |                                |              |
| – position 1                      | 150         | 1 554,58                       | 10,25        |
| – position 2                      | 170         | 1 593,86                       | 10,50        |
| Niveau II                         |             |                                |              |
| Ouvrier professionnel             | 185         | 1 688,01                       | 11,13        |
| Niveau III                        |             |                                |              |
| Compagnon professionnel :         |             |                                |              |
| – position 1                      | 210         | 1 845,90                       | 12,17        |
| – position 2                      | 230         | 1 982,77                       | 13,07        |
| Niveau IV                         |             |                                |              |
| Maître ouvrier ou chef d'équipe : |             |                                |              |
| – position 1                      | 250         | 2 148,27                       | 14,16        |
| – position 2                      | 270         | 2 279,99                       | 15,03        |

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 31 mars 2021**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2021  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2150547M

IDCC : 2609

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

**FFB Nouvelle-Aquitaine ;**

**UR CAPEB Nouvelle-Aquitaine ;**

**FR SCOP BTP Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;**

**BATIMAT-TP CFTC Nouvelle-Aquitaine ;**

**CFDT construction bois Nouvelle-Aquitaine**

**CGT CB ameublement Nouvelle-Aquitaine**

**FO construction BTP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 (IDCC 2609) relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

## Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour tous les départements de la Nouvelle-Aquitaine.

### Barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021

|          |            |
|----------|------------|
| Niveau A | 1 578,73 € |
| Niveau B | 1 659,28 € |
| Niveau C | 1 768,13 € |
| Niveau D | 1 874,65 € |
| Niveau E | 2 107,74 € |
| Niveau F | 2 408,68 € |
| Niveau G | 2 697,78 € |
| Niveau H | 3 042,01 € |

## Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Bordeaux, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2021 (PACA)

NOR : ASET2150548M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**

**CAPEB PACA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**

**FO BTP PACAC ;**

**UR UNSA PACA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit

à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans les conditions fixées ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 :

**I.** Indemnité de repas : 10,60 €.

**II.** Indemnité de frais de transport :

- zone 1 (0 à 10 km) : 3,19 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,60 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 7,53 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 9,84 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 12,91 €.

**III.** Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,85 €.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2021

NOR : ASET2150549M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**  
**CAPEB PACA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**  
**FO BTP PACAC ;**  
**UR UNSA PACA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit

à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 239,17 € ;
- la valeur du point (VP) à : 8,06 €.

## Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 559 € et pour le coefficient 170 à 1 609 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

| Catégorie professionnelle         | Coefficient | Salaire mensuel minimal        |
|-----------------------------------|-------------|--------------------------------|
|                                   |             | (pour 35 heures hebdomadaires) |
| Niveau I                          |             |                                |
| Ouvrier d'exécution :             |             |                                |
| – position 1                      | 150         | 1 559,00                       |
| – position 2                      | 170         | 1 609,00                       |
| Niveau II                         |             |                                |
| Ouvrier professionnel             | 185         | 1 730,27                       |
| Niveau III                        |             |                                |
| Compagnon professionnel :         |             |                                |
| – position 1                      | 210         | 1 931,77                       |
| – position 2                      | 230         | 2 092,97                       |
| Niveau IV                         |             |                                |
| Maître ouvrier ou chef d'équipe : |             |                                |
| – position 1                      | 250         | 2 254,17                       |
| – position 2                      | 270         | 2 415,37                       |

#### **Article 4**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

#### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Convention collective

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1780 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

par la FFB PACA et la CAPEB PACA de la convention collective régionale  
des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment  
non visée par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962

NOR : ASET2150551M

IDCC : 1780

---

URP BATIMAT-TP CFTC PACA,  
93, avenue de Montolivet,  
13248 Marseille Cedex 4.

Marseille, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, non visée par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire, occupant plus de 10 salariés, IDCC 1780).

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la fédération régionale du bâtiment PACA et l'union régionale CAPEB PACA et Corse donnent mandat à leurs organisations nationales respectives, à savoir la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, et la CAPEB, 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président de la FRB PACA,

Le président de la CAPEB PACA–Corse,

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> juin 2021 (PACA)

NOR : ASET2150545M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**

**CAPEB PACA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**

**BATI-MAT-TP CFTC ;**

**FO BTP PACAC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit

à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I.3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans les conditions fixées ci-après, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 :

**I.** Indemnité de repas : 10,60 €

**II.** Indemnité de frais de transport :

- zone 1 (0 à 10 km) : 3,19 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,60 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 7,53 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 9,84 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 2,91 €.

**III.** Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,85 €.

## **Article 2**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15<sup>e</sup> et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2021 (PACA)

NOR : ASET2150544M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**  
**CAPEB PACA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**  
**BATI-MAT-TP CFTC ;**  
**FO BTP PACAC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main-d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

C'est pourquoi les partenaires sociaux soulignent que, par exception aux accords négociés précédemment et pour tenir compte de la récente décision judiciaire relative à la mesure de représentativité des organisations syndicales au sein du secteur, la présente négociation aboutit

à la conclusion de deux accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1567), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021. :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 239,17 € ;
- la valeur du point (VP) à : 8,06 €.

## Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 559 € et pour le coefficient 170 à 1 609 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

| Catégorie professionnelle       | Coefficient | Salaire mensuel minimal        |
|---------------------------------|-------------|--------------------------------|
|                                 |             | (pour 35 heures hebdomadaires) |
| Niveau I                        |             |                                |
| Ouvrier d'exécution             |             |                                |
| – position 1                    | 150         | 1 559,00                       |
| – position 2                    | 170         | 1 609,00                       |
| Niveau II                       |             |                                |
| Ouvrier professionnel           | 185         | 1 730,27                       |
| Niveau III                      |             |                                |
| Compagnon professionnel         |             |                                |
| – position 1                    | 210         | 1 931,77                       |
| – position 2                    | 230         | 2 092,97                       |
| Niveau IV                       |             |                                |
| Maître ouvrier ou chef d'équipe |             |                                |
| – position 1                    | 250         | 2 254,17                       |
| – position 2                    | 270         | 2 415,37                       |

#### **Article 4**

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

#### **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1780 | OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

par la FFB PACA et la CAPEB PACA de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visée par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962

NOR : ASET2150552M

IDCC : 1780

URP BATIMAT-TP CFTC  
PACA,

Marseille, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment, non visée par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (c'est-à-dire, occupant plus de 10 salariés, IDCC 1780).

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la fédération régionale du bâtiment PACA et l'union régionale CAPEB PACA et Corse donnent mandat à leurs organisations nationales respectives, à savoir la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, et la CAPEB, 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

*(Voir page suivante.)*

Je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président de la FRB PACA.

Le président de la CAPEB PACA-Corse.

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 1<sup>er</sup> avril 2021**

relatif aux salaires à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021

NOR : ASET2150541M

IDCC : 2609

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

**FFB PACA ;**

**CAPEB PACA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**

**BATI-MAT-TP CFTC ; ;**

**CFE-CGC BTP PACAC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

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

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

|          |       |
|----------|-------|
| Niveau A | 1 585 |
| Niveau B | 1 701 |
| Niveau C | 1 805 |
| Niveau D | 2 012 |
| Niveau E | 2 135 |
| Niveau F | 2 482 |
| Niveau G | 2 721 |
| Niveau H | 2 997 |

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Marseille, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**BÂTIMENT**

**IDCC : 140 | OUVRIERS  
(Puy-de-Dôme)**

**Dénonciation par lettre du 8 février 2018**

par la FFB BTP Puy-de-Dôme de la convention collective des ouvriers du bâtiment du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150550M

IDCC : 140

Fédération du bâtiment et des travaux publics  
21, avenue Marx-Dormoy  
63037 Clermont-Ferrand Cedex.

Clermont-Ferrand, le 8 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

La convention collective des ouvriers du bâtiment du Puy-de-Dôme du 26 juillet 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 599 | OUVRIERS**

**(Meurthe-et-Moselle)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

par la FBTP de Meurthe-et-Moselle de la convention collective  
départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics  
de Meurthe-et-Moselle du 9 mars 1955 et l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150559M

IDCC : 599

Fédération du BTP de Meurthe-et-Moselle  
62, rue de Metz CS 53339  
54014 Nancy Cedex.

Nancy, le 12 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective départementale des ouvriers du bâtiment et des travaux publics de Meurthe-et-Moselle du 9 mars 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Convention collective

**BÂTIMENT**

**IDCC : 157 | OUVRIERS  
(Vosges)**

**Dénonciation par lettre du 8 février 2018**

par la FBTP Vosges de l'accord paritaire départemental du 15 avril 1971 relatif aux clauses professionnelles de la convention collective du bâtiment et des travaux publics des Vosges du 15 novembre 1955 et de l'ensemble de leurs avenants

NOR : ASET2150558M

IDCC : 157

Fédération BTP Vosges  
34, rue André-Vitu  
88026 Épinal Cedex.

Épinal, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de l'accord paritaire départemental du 15 avril 1971 relatif « aux clauses professionnelles » de la convention collective du bâtiment et des travaux publics des Vosges du 15 novembre 1955 et par là même, de ladite convention, et de l'ensemble de leurs avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau régional, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

La présidente.

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

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

**Avenant du 1<sup>er</sup> avril 2021**

à l'accord du 3 octobre 2005  
relatif au financement du paritarisme (modification de l'article 5  
« Affectation du montant des cotisations recueillies »)

NOR : ASET2150566M

IDCC : 959

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

**SDB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FSS CFTD ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Constatant le développement du dialogue social au niveau de la branche, et celui des actions en faveur du développement du paritarisme, les parties au présent avenant ont convenu de modifier les dispositions de l'article 5 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme modifié par avenants des 2 décembre 2009, 3 juin 2013, 9 juin 2016, 14 juin 2018 et 29 novembre 2018, dans les conditions ci-après précisées.

En conséquence, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Les dispositions ci-après de l'article 5 de l'accord collectif de branche du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme modifié par les avenants précités :

« En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d'un montant maximum de 80 000 € destinée :

– pour moitié au financement d'actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche

professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;

– et pour l’autre moitié au financement d’actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d’employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d’administration de l’association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 80 000 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

Sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« En outre, et dans la limite des fonds disponibles après paiement des dépenses ci-dessus visées, les parties conviennent de réserver une enveloppe financière annuelle, appelée dotation annuelle aux actions en faveur du développement du paritarisme, d’un montant maximum de 150 000 € destinée :

- pour moitié au financement d’actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche professionnelle des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, cette part étant répartie de manière égale entre elles ;
- et pour l’autre moitié au financement d’actions en faveur du développement du paritarisme engagées directement par les organisations syndicales représentatives d’employeurs de la branche, cette part étant répartie également de manière égale entre elles.

Le conseil d’administration de l’association AGPBM fixera chaque année dans la limite précitée de 150 000 € le montant annuel réservé à cette dotation. »

## Article 2

Le champ d’application du présent avenant est celui défini à l’article 1<sup>er</sup> de l’accord du 3 octobre 2005 sur le financement du paritarisme dans la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers modifié par avenants du 2 décembre 2009, du 3 juin 2013, du 9 juin 2016, du 14 juin 2018 et par avenant du 29 novembre 2018.

## Article 3

Aucune disposition relative aux entreprises de moins de 50 salariés n’est prévue par le présent avenant, les partenaires sociaux considérant que l’ensemble des entreprises de la branche contribuent de manière égale au financement du paritarisme.

## Article 4 | Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l’article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales signataires du présent avenant notifiera le texte à l’ensemble des organisations représentatives à l’issue de la procédure de signature.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du premier jour suivant la date de son dépôt effectué conformément aux dispositions légales.

Les dispositions du présent avenant se substitueront de plein droit à celles de l’accord du 3 octobre 2005 modifié par l’avenant du 2 décembre 2009, l’avenant du 3 juin 2013, l’avenant du 9 juin 2016, l’avenant du 14 juin 2018 et l’avenant du 29 novembre 2018 qu’elles modifient à compter de leur date d’entrée en vigueur.

L’extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles prévues par les dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 3 octobre 2005 modifié.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

**Avenant du 31 mars 2021**

relatif aux barèmes conventionnels de salaires applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2021

NOR : ASET2150561M

IDCC : 2002

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

**GEIST ;**

**FFPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CMTE CFTC ;**

**THCB CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème de salaires minima, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

**1. Ouvriers**

Filière location de linge – blanchisseurs

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum conventionnel |
|-------------|-------------------------------|
|             | (base 35 heures)              |
| 1-1         | 1 554,58                      |
| 2-1         | 1 567,40                      |
| 2-2         | 1 582,40                      |
| 2-3         | 1 605,86                      |
| 3-1         | 1 611,18                      |

| Coefficient | Salaire minimum conventionnel |
|-------------|-------------------------------|
|             | (base 35 heures)              |
| 3-2         | 1 635,15                      |
| 4-1         | 1 685,30                      |

## Filière pressings – laveries

(En euros.)

| Catégorie | Salaire minimum conventionnel |
|-----------|-------------------------------|
|           | (base 35 heures)              |
| A1        | 1 554,58                      |
| A2        | 1 557,09                      |
| A3        | 1 567,01                      |
| B1        | 1 583,05                      |
| B2        | 1 591,78                      |
| B3        | 1 606,86                      |
| C1        | 1 621,96                      |

## 2. ETAM

### Filière location de linge – blanchisseurs

Employés :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum conventionnel |
|-------------|-------------------------------|
|             | (base 35 heures)              |
| 1-1         | 1 554,58                      |
| 2-1         | 1 567,40                      |
| 3-1         | 1 611,18                      |
| 4-1         | 1 685,30                      |

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

| Coefficient | Salaires minima conventionnels |
|-------------|--------------------------------|
|             | (base 35 heures)               |
| 5-1         | 1 732,00                       |
| 5-2         | 1 827,48                       |
| 6-1         | 1 939,81                       |

(Voir page suivante.)

Employés :

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum conventionnel |
|-------------|-------------------------------|
|             | (base 35 heures)              |
| 1-1         | 1 554,58                      |
| 2-1         | 1 567,40                      |
| 3-1         | 1 611,18                      |
| 4-1         | 1 685,30                      |

Techniciens et agents de maîtrise :

(En euros.)

| Catégorie | Salaire minimum conventionnel |
|-----------|-------------------------------|
|           | (base 35 heures)              |
| C2        | 1 644,05                      |
| C3        | 1 666,99                      |
| D1        | 1 887,83                      |
| D2        | 1 912,83                      |

### 3. Cadres

Filière location de linge – blanchisseurs et pressings – laveries

(En euros.)

| Coefficient | Salaire minimum conventionnel |
|-------------|-------------------------------|
|             | (base 35 heures)              |
| 7-1         | 2 288,53                      |
| 8-1         | 3 024,25                      |
| 9-1         | 3 359,65                      |

## Article 2

### a) Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

### b) Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de

l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

### **Article 3 | Modalités d'application de l'avenant selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires du présent avenant considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 4**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

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

*Fait à Paris, le 31 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**INDUSTRIES DU BOIS ET IMPORTATION DES BOIS**

**Accord du 28 janvier 2021**

relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre  
à une baisse durable d'activité face au « Covid-19 »

NOR : ASET2150569M

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

**FNB ;**  
**FFB ;**  
**GPFFB ;**  
**FFSL ;**  
**SEI ;**  
**FNIB ;**  
**UNFFB ;**  
**FABOMU ;**  
**FNMIAMB ;**  
**LCB ;**  
**SNIELB ;**  
**FIBRAGGLOS ;**  
**SNAPB ;**  
**FBT ;**  
**SNCB ;**  
**FTF ;**  
**UFFEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**  
**FIBOPA CFE-CGC ;**  
**FNCB CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux des Industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et ainsi, ils ont souhaité conclure un accord-cadre relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre aux situations de baisses durables d'activité mais n'entachant pas la pérennité de l'entreprise.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la crise sanitaire sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activité clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
- la fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises ;
- la fermeture pendant plusieurs mois de bars et restaurants, dans le monde entier, impactant directement les ventes de boissons, et ainsi toucher économiquement toutes les activités de caisserie, d'emballages en bois, de fabrication en liège et de tonnellerie, qui seront toutes impactées immédiatement mais également avec un décalage de 12 à 18 mois ;
- aux contraintes d'organisation liées au « Covid ».

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité et celles du décret n° 2020-1188 du

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

|   | Référence NAPE/NAF |
|---|--------------------|
| Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois | 5907/51.5E         |
| Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail  | 4801/20.1A         |
| Fabrication de parquets et lambris en lames   | 4803/20.1A         |
| Fabrication de parquets assemblés en panneaux   | 4803/20.3Z         |
| Moulures, baguettes   | 4803/20.3Z         |
| Bois de placages, placages tranchés et déroulés   | 4804/20.2Z         |
| Production de charbon de bois   | 24.1G              |
| Panneaux de fibragglos  | 4804/26.6J         |
| Poteaux, traverses, bois injectés   | 4804/20.1A         |
| Application de traitement des bois  | 4804/20.1B         |
| Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)  | 4805/20.4Z         |
| Emballages légers en bois, boîtes à fromage   | 4805/20.4Z         |
| Palettes  | 4805/20.4Z         |
| Tourets   | 4805/20.4Z         |
| Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)  | 4807/20.5A         |
| Fibres de bois  | 4807/20.1A         |
| Farine de bois  | 4807/20.1A         |
| Articles de pêche (pour les cannes et lignes)   | 5402/36.4Z         |
| Fabrication d'articles en liège   | 5408/20.5C         |
| Commerce de gros de liège et articles en liège  | 5907/51.5E         |
| Commerce de détail de liège et articles en liège  | 6422/51.4S         |
| Fabrication d'articles de broserie :  |                    |
| – fabrication de balais ;   |                    |
| – de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines ;   |                    |
| – de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges ;   |                    |
| – et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux ;  |                    |
| – et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses ;   |                    |
| – balais, balayettes, etc.  |                    |
| – la fabrication de brosses à habits et à chaussures...   | 32.91Z             |

Y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## **Article 2 | Application de l'accord**

Conformément aux dispositions légales, l'application de l'accord est subordonnée :

- à son extension dans les conditions définies à l'article L. 2261-15 du code du travail ;
- et à l'élaboration par l'employeur d'un document dont le contenu est conforme aux dispositions de l'article 3 ci-après.

Il est rappelé que l'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise notamment compte tenu du nombre de TPE/PME majoritaires dans nos secteurs d'activité, ou en cas d'échec des négociations.

L'accord de branche a donc un rôle supplétif, la priorité étant donnée à l'accord d'entreprise, mais il constitue la référence en cas d'absence de négociation ou d'échec de ces dernières.

## **Article 3 | Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation**

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document.

Ce document comporte :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités ;
- les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

## **Article 4 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi et de formation professionnelle**

Comme évoqué à l'article 3 du présent accord, le document, élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, détermine ses engagements en matière d'emploi, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi sur la base du diagnostic sur la situation économique.

En application du présent accord, les engagements portent *a minima* sur l'ensemble des salariés de l'entreprise concernés par le dispositif d'activité réduite. Ils s'appliquent pendant une

durée égale, pour chaque salarié concerné, *a minima* à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

Pendant la durée d'application du dispositif, il est recommandé à l'entreprise ou l'établissement de ne pas procéder à de ruptures conventionnelles collectives, ni de conclure d'accord de performance collective.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Les signataires rappellent qu'en cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité dans les entreprises. Il s'agit, notamment, de permettre aux entreprises de continuer à innover pour répondre 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, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences, les actions de formations 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 coconstruits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance, avec une priorité aux formations conduisant aux métiers en tension et/ou porteurs d'avenir ciblés avec l'OPCO de la branche.

À ces fins, les partenaires sociaux signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences 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.

Sont maintenus au bénéfice des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle de longue durée selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance et de complémentaire santé dans le respect des accords fondateurs et des contrats d'assurance les instituant ;
- les droits à la formation, y compris en matière de droit au CPF ;
- la participation et de l'intéressement dans le respect des dispositions et termes des accords collectifs ou décisions valant accords collectifs les instituant.

Enfin, les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée sont également prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage.

Par ailleurs, les partenaires sociaux appellent les entreprises, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, de justice et de solidarité, à surseoir au versement de dividendes pendant la période de mise en œuvre de l'APLD.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra déterminer des dispositions complémentaires plus favorables.

## **Article 5 | Effets de l'accord de branche en matière d'indemnité et d'allocation**

Par le présent accord, les entreprises concernées peuvent avoir accès au bénéfice de l'allocation partielle telle que définie par l'article 7 du décret du 28 juillet 2020.

L'indemnité horaire versée par l'entreprise aux salariés concernés par l'APLD ne pourra être inférieure au montant prévu à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020.

## **Article 6 | Procédure d'homologation**

Le document élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation, dans les conditions définies par la réglementation.

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 précédemment.

La décision d'homologation est portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage ou par tout autre moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

L'employeur informe les salariés, par tous moyens, au moins 3 jours ouvrés préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

## **Article 7 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord**

Conformément au I, 5° de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord et du contexte de la pandémie, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPNE en application des dispositions de l'accord du 20 mars 2012 relatif à la CPNE modifié par l'avenant n° 1 du 16 octobre 2012, annuellement.

La CPNE sera informée par mail à l'adresse suivante : [infos@fnbois.com](mailto:infos@fnbois.com) des demandes particulières en application du présent accord.

La CPNE fera un bilan chaque année qui sera transmis à la CPPNI pour d'éventuelles modifications de l'accord.

## **Article 8 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 9 | Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et jusqu'au 30 juin 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

#### **Article 10 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

#### **Article 11 | Révision de l'accord**

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

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

*Fait à Paris, le 28 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 mars 2021**

relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2021

NOR : ASET2150573M

IDCC : 45

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

**UCAPLAST ;**

**SNCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche disposent d'un accord collectif revalorisant les salaires minima.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

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

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

## Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

Dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255

## Article 3 | *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,35 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 619,25 € ;
- taux effectifs garantis :
  - coefficient 130 : 1 555,00 € ;
  - coefficient 140 : 1 560,14 € ;
  - coefficient 150 : 1 565,28 € ;
  - coefficient 160 : 1 570,42 € ;
  - coefficient 170 : 1 575,56 € ;
  - coefficient 180 : 1 580,70 € ;
  - coefficient 190 : 1 585,84 € ;
  - coefficient 215 : 1 598,69 € ;
  - coefficient 225 : 1 603,83 € ;
  - coefficient 240 : 1 611,54 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

## Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires n'entendent pas établir de distinctions spécifiques relatives aux salaires minima garantis dans la branche du caoutchouc pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette décision ayant pour objectif de garantir une égalité salariale entre tous les salariés ayant le même coefficient hiérarchique employés au sein de la branche.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Le présent accord a été 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 L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 24 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 25 mars 2021**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150568M

IDCC : 468

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CSD CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail.

Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux ouvrent les négociations sur le sujet.

Ainsi, le présent accord annule et remplace l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

Les signataires du présent accord se fixent notamment pour objectif de prendre des mesures pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Ses dispositions prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (brochure n° 3120).

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut la

réduction des inégalités constatées en y associant des indicateurs chiffrés permettant d'évaluer l'effet des actions mises en œuvre.

Le questionnaire emploi formation, réalisé tous les ans au niveau de la branche, sera l'occasion de suivre l'impact de cet accord dans les entreprises.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

## **Article 1<sup>er</sup> | Recrutement et accès à l'emploi**

### **A. Principe de non-discrimination**

Les processus de recrutement doivent se dérouler dans les mêmes conditions et selon des critères de sélection objectifs et identiques entre les femmes et les hommes, sans discrimination. Les critères objectifs retenus pour le recrutement sont fondés principalement sur les compétences, l'expérience professionnelle et la nature des diplômes dont est titulaire le (la) candidat(e). En aucun cas, le sexe ou la situation de famille ne peuvent être un critère de sélection.

Les offres d'emploi, internes ou externes, sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, que dans le cadre d'un recrutement en interne.

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquis et ne tient compte, d'aucune manière, du sexe de la personne recrutée.

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employé(e)s chargé(e)s des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

En outre, les parties signataires invitent les entreprises de la branche, à agir auprès des prestataires extérieurs qui pourraient intervenir dans les processus de recrutement (cabinet de recrutement, entreprise de travail temporaire, etc.) afin qu'ils appliquent les principes définis dans le présent article.

Enfin, il sera porté une attention particulière vis-à-vis des organismes de formation et, éventuellement, des centres de formation d'apprentissage, qui sont les partenaires des entreprises de la branche, afin d'assurer un équilibre des sexes dans l'accueil de stagiaires et de salarié(e)s en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

### **B. Objectif d'équilibre dans les recrutements des femmes et des hommes**

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD. L'employeur s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprenti(e)s.

Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression.

Les entreprises doivent s'appuyer sur le document et les éléments de la situation figurant dans le rapport de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Les dispositions du présent accord ont pour objectif de supprimer, ou à défaut, réduire, dans la mesure du possible, les différences constatées.

### A. Formation professionnelle

Les entreprises de la branche garantiront l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises de la branche devront utiliser les divers outils juridiques existants, en particulier formaliser les entretiens professionnels et les mener à bien régulièrement, afin de convenir des actions de formation adaptées.

Les employeurs doivent, autant que faire se peut, prendre en compte les contraintes familiales dans les propositions d'actions de formation à leurs salarié(e)s et utiliser, si possible, les périodes de basse activité pour leur faire suivre les actions de formation.

Considérant que la formation professionnelle participe à l'évolution des emplois, chaque entreprise de la branche veillera à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

### B. Sécuriser les parcours professionnels

#### 1. Promotion

Les parties signataires entendent rappeler ici le principe d'égalité des droits pour tous les salarié(e)s et celui de non-discrimination.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Elles insistent sur le fait que les promotions sont basées sur des critères objectifs, tels que les qualifications, aptitudes et expériences professionnelles de chaque salarié(e). En aucune façon, le sexe du (de la) salarié(e) ne doit entrer en considération dans l'octroi ou non d'une promotion.

Les employeurs de la branche devront vérifier que les salarié(e)s, ayant les connaissances et les compétences requises, peuvent accéder à tout poste à pourvoir ou libéré dans l'entreprise.

Indicateur de mesure : une fois par an, présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

#### 2. Prise en compte de la parentalité dans le parcours professionnel

Les entreprises s'engagent à ce que les absences dues à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière.

##### a) Entretien avant et après les absences dues à la parentalité

Avant une absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption) tout salarié(e) a droit, s'il le souhaite, à un entretien.

Au cours de cet entretien, mené par le (la) responsable hiérarchique ou l'employeur, pourront notamment être abordés les points suivants :

- la date de début du congé de maternité (ou d'adoption) ou du congé parental ;
- la prise des congés payés acquis, des jours RTT, des jours de repos acquis au titre de la modulation du temps de travail, des repos compensateurs, etc. ;

- l’avancement des travaux ou dossiers en cours et leur transmission pour suivi ;
- la date présumée du retour dans l’entreprise ;
- concernant le congé de maternité (ou d’adoption), les souhaits éventuels du (de la) salarié(e) à son retour dans l’entreprise et notamment s’il (elle) envisage de prendre un congé parental d’éducation total ou sous forme d’un travail à temps partiel, cela afin de réfléchir, en amont, à l’organisation du service au retour du congé de maternité :
  - le poste de travail et les conditions de travail, au retour de congé de maternité (ou congé d’adoption) ou à l’issue d’un congé parental ;
  - les besoins en formation, adaptation et professionnalisation du (de la) salarié(e) à son retour.

La possibilité pour le (la) salarié(e) de solliciter un tel entretien fera l’objet d’une information par tout moyen adapté au mode de fonctionnement de l’entreprise.

Indicateur de mesure : une fois par an présentation au CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d’un entretien lié à la parentalité.

#### **b) Autorisation d’absence et aménagement de poste pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la salariée bénéficie d’une autorisation d’absence rémunérée, assimilée à du temps de travail effectif, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l’accouchement.

Afin d’optimiser les conditions de travail des salariées en état de grossesse, il est convenu que chaque déclaration de grossesse transmise à la direction de l’entreprise générera la mise en œuvre d’un entretien sur les aménagements éventuels des conditions de travail de la salariée afin d’adapter ces dernières à l’état de l’intéressée.

L’entreprise s’assurera notamment :

- de la présence d’un siège en caisse sur lequel la salariée pourra s’asseoir ;
- de l’aménagement éventuel du poste de travail.

L’ensemble de ces mesures d’adaptation sera défini en cohérence avec les besoins et les contraintes de fonctionnement du magasin ou du service.

À compter du 5<sup>e</sup> mois de grossesse, la salariée pourra bénéficier d’une réduction d’horaire quotidienne de 15 minutes. Cette réduction d’horaire ne bénéficiera qu’aux salariées ayant travaillé au moins 5 heures dans la journée.

Elle sera prise en concertation avec leur responsable et n’entraînera pas de diminution de leur rémunération.

Indicateur de mesure :

- présentation au CSE une fois par an du nombre d’aménagement de poste de travail pendant la grossesse ;
- présentation au CSE une fois par an du nombre de siège mis à disposition en caisse des salariées en état de grossesse.

#### **c) Changement temporaire d’affectation pendant la grossesse**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que, si l’état de santé médicalement constaté de la salariée enceinte l’exige, celle-ci peut être affectée temporairement dans un autre emploi.

Il peut s’agir, selon les cas, soit d’un aménagement de l’emploi ou du poste de travail aux conditions physiques de la salariée enceinte, soit d’une affectation temporaire dans un emploi mieux adapté.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée.

L'aménagement de l'emploi ou du poste de travail, ou le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Compte tenu de ces dispositions, la femme enceinte peut demander à être reçue par le médecin du travail ou le service de santé au travail, à tout moment de sa grossesse, afin que soient envisagés des aménagements nécessaires ou son affectation temporaire sur un autre poste.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement temporaire d'affectation dans l'entreprise.

#### **d) Droits du (de la) salarié(e)**

Les entreprises de la branche contrôleront qu'un(e) salarié(e), de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, bénéficie des augmentations de salaires générales, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles accordées pendant la durée de son absence, aux salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Appartiennent à la même catégorie professionnelle les salarié(e)s qui relèvent des mêmes niveaux et échelon dans la classification applicable pour le même type d'emploi et selon le métier.

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une augmentation de salaires générale et individuelle dans l'entreprise de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

### **Article 3 | Conditions de travail**

#### **A. Concilier vie professionnelle et vie familiale**

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur adaptera l'organisation du travail avec par exemple :

- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle ;
- inciter les équipes d'encadrement à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

L'employeur aura une attention particulière à ce que les modalités d'organisation de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination entre les femmes et les hommes.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un changement de temps du travail partiel choisi.

#### **B. Temps partiel**

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Dans ce cadre les partenaires sociaux rappellent le principe de base de l'égalité des droits entre les salarié(e)s à temps partiel et les salarié(e)s à temps complet.

### *Favoriser le passage du temps partiel à temps complet :*

La réduction des écarts salariaux doit passer notamment par des mesures visant à réduire le temps partiel subi.

Ainsi, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel à l'obtention d'un emploi similaire et vacant.

Dans le cadre de la mise en œuvre de cet engagement, les entreprises s'engagent à communiquer par tous moyens les postes disponibles à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'un passage de temps partiel à un temps complet dans l'entreprise.

## **Article 4 | Rémunération**

### **A. Principe d'égalité de rémunération**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 et L. 3221-4 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salarié(e)s des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

### **B. Suppression des écarts de rémunération**

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Indicateur de mesure : présentation au CSE, une fois par an du nombre de salarié ayant bénéficié d'une correction des écarts de salaires non expliqués dans l'entreprise.

## **Article 5 | Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes**

Soucieuses de préserver le respect de la dignité des salariés, les parties signataires affirment leur attachement au respect des principes énoncés par les articles du code du travail sanctionnant les différentes formes de harcèlement (notamment les articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail et L. 1153-1 à L. 1153-6 dudit code), ainsi que les agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

Les parties signataires rappellent ainsi qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Le harcèlement sexuel est un délit défini et puni dans les conditions prévues par l'article 222-33 du code pénal.

L'article L. 1142-2-1 du code du travail précise que : « Nul ne doit subir d'agissements sexistes, défini comme tous agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes ou de violence sexuelle, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Une sanction spécifique à ces agissements peut être prévue.

Les parties signataires rappellent également les dispositions de l'article L. 2314-1 du code du travail prévoyant la désignation dans les entreprises dotées d'un CSE d'un référent égalité homme femme, parmi les élus du personnel.

## **Article 6 | Droit à la déconnexion des salariés**

Les signataires du présent accord se sont accordés pour définir les modalités d'exercice par les salariés de la branche de leurs droits à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Ils réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre vie privée et vie familiale et vie professionnelle.

Les parties rappellent qu'il y a lieu d'entendre par droit à la déconnexion, le droit pour le salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateur, tablette, téléphone portable ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, connexion wifi, intranet, WhatsApp...

## **Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

## **Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

#### **Article 9 | Durée de l'accord. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

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

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

*Fait à Paris, le 25 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 25 mars 2021**

relatif à la mise en place d'un accord de prévoyance

NOR : ASET2150570M

IDCC : 468

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

**FEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**CSD CGT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Le présent régime de prévoyance complémentaire est établi sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet.

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

Le présent accord s'applique aux salariés et aux entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (brochure n° 3120).

**Article 2 | Application du régime de prévoyance pour les employeurs**

**Article 2.1 | Application obligatoire pour les non-cadres**

Dans un délai de 3 mois à compter de la date d'extension du présent accord, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure ont l'obligation de souscrire un contrat d'assurance de groupe permettant d'appliquer les dispositions du présent accord pour le compte de leurs salariés non-cadres

(niveaux 1 à 7 de ladite convention collective nationale) en adhérant auprès de l'organisme assureur de leur choix.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord, par suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité (notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration) doivent appliquer le présent accord à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent accord.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

## **Article 2.2 | Application pour les cadres**

Les employeurs pourront utiliser, pour le personnel cadre, les garanties du régime afin de remplir leur obligation de prévoyance issue de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

## **Titre I<sup>er</sup> Personnel couvert**

### **Article 3 | Définition du personnel couvert**

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance, les salariés non-cadres et, au choix des entreprises mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, les salariés cadres.

On entend par « salariés non-cadres », le personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

On entend par « salariés cadres », le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

### **Article 4 | Conséquences de la suspension du contrat de travail**

#### **Article 4.1 | Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation**

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel est maintenu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient soit d'un maintien de salaire, total ou partiel, soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le présent régime.

#### **Article 4.2 | Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation**

Pour les suspensions de contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties pourront

être maintenues au salarié concerné, à titre facultatif, à charge pour ce dernier d'assumer intégralement le montant total de la cotisation pendant la durée du maintien.

Dans le cadre du maintien de la garantie arrêt de travail, l'arrêt doit intervenir pendant le congé sans solde, le salarié étant alors indemnisé au jour de sa reprise théorique d'activité, après décompte de la franchise contractuelle.

Le salaire de référence, tel que défini à l'article 7, est calculé sur la base de la dernière période d'activité ayant précédé la suspension du contrat de travail.

Le salarié est de nouveau couvert en tant qu'actif au jour de la reprise de son contrat de travail.

## **Article 5 | *Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale***

### **a) Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

**1°** Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

**2°** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

**3°** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

**4°** Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période ;

**5°** L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

**6°** L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. Par ailleurs figureront sur le certificat de travail, la durée de la portabilité, le nom ainsi que les coordonnées de l'organisme assureur.

Cette portabilité sera également assurée pour les salariés dont l'entreprise est en liquidation judiciaire sous réserve que le contrat ne soit pas résilié.

### **b) Mise en œuvre de la portabilité**

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations-chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties en vigueur dans l'entreprise.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés bénéficiaires de la portabilité dans les conditions définies ci-dessus.

#### c) Durée du maintien de l'affiliation

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

#### d) Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire de travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

#### e) Financement

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

## Titre II Garanties

### Article 6 | Définitions

■ Salariés cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

■ Salariés non-cadres : personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention tels qu'ils existent jusqu'au 31 décembre 2018.

### Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, notamment qu'ils soient adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;

- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » et reconnus invalides avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

### **Conjoint et concubin**

On entend par conjoint, l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif.

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- ou qu'il existe entre les deux partenaires un Pacs (pacte civil de solidarité).

## **Article 7 | Base de calcul des prestations**

Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations. Ce salaire de référence est limité à la tranche 1 des rémunérations perçues (ancienne tranche A, suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017) : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...)

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut – charges sociales légales et conventionnelles, et prélèvements sociaux).

## **Article 8 | Garanties décès**

### **Article 8.1 | Capital en cas de décès**

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

À défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut, au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
  - les enfants du salarié nés ou à naître ou représenté, reconnus ou adoptifs ;

- à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants ;
- à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

#### Pour les salariés non-cadres :

En cas de décès du salarié, le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès toutes causes :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 70 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 80 % ;
- majoration par enfant à charge : 10 %.

#### Pour les salariés cadres :

Pour les salariés ayant le statut de cadre, le montant du capital varie en fonction du caractère accidentel ou non du décès.

Par décès accidentel on entend le décès qui résulte directement d'une atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié couvert, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure. Le décès doit survenir dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en être la conséquence.

Ne sont pas considérés comme accidents les dommages résultant d'un traitement médical ou chirurgical ou de conséquences d'examens médicaux.

En cas de décès de l'assuré le montant du capital garanti, versé au bénéficiaire désigné, varie en fonction de la situation familiale du salarié :

Décès non-accidentel :

- salarié célibataire, veuf, divorcé : 300 % ;
- salarié marié, pacsé ou vivant en concubinage : 350 %.

Décès accidentel :

Doublément du capital qui aurait été versé en cas de décès non-accidentel.

## Article 8.2 | *Invalidité absolue et définitive*

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive, l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341 4 du code de la sécurité sociale : « Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie ».

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

Pour les salariés ayant le statut de cadre, c'est la prestation « capital décès accidentel » qui est versée par anticipation si l'invalidité absolue et définitive est directement et exclusivement provoquée par un accident tel que défini ci-dessus.

### Article 8.3 | Double effet

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

### Article 8.4 | Allocation obsèques

Pour les salariés non-cadres :

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin ou d'un enfant âgé de plus de 12 ans à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

Pour les salariés cadres :

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs, de son concubin ou d'un enfant âgé de plus de 12 ans à sa charge, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital d'un montant égal à 200 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

### Article 8.5 | Rente éducation

#### 8.5.1. Définition

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente d'éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

#### 8.5.2. Montant et service de la rente

Pour les salariés non-cadres :

- une garantie optionnelle rente éducation proposée par les organismes assureurs pourra être mise en place pour les non-cadres, dans les conditions fixées par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés cadres :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition. Au-delà et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 15 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La rente est doublée pour les orphelins de père et mère.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 26<sup>e</sup> anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

## **Article 8.6 | Exclusions**

Ne sont pas couverts dans le cadre du présent accord les décès résultant :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- d'émeute, de rixe, d'acte de terrorisme dans lesquels le salarié a pris une part active, étant précisé que les cas de légitime défense et d'assistance à personne en danger sont garantis, à charge pour le bénéficiaire d'en apporter la preuve ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- du meurtre du salarié par le bénéficiaire.

Ne donnent pas lieu au doublement accidentel les décès ou IAD accidentels résultant :

- directement ou indirectement de tremblements de terre, d'inondations, de cataclysmes ;
- du fait volontaire ou intentionnel du bénéficiaire ;
- d'un vol effectué à bord d'un appareil non muni d'un certificat valable de navigabilité ou piloté par une personne non pourvue d'un brevet de pilote valable pour l'appareil utilisé ;
- de la pratique du parachutisme ou du parachutisme ascensionnel ou du parapente, pilotage d'un appareil « Ultra Léger Motorisé » (ULM) et de tout appareil non homologué ;
- de la pratique de sports qui ne disposent pas d'une fédération sportive et donc ne sont pas reconnus par le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports ;
- de la participation à des compétitions, démonstrations, acrobaties ou tentatives de records pratiquées avec des engins à moteur ;
- de la consommation d'alcool constatée par un taux d'alcoolémie égal ou supérieur au taux légal précisé par le code de la route ;
- de l'usage de stupéfiants ou substances médicamenteuses en dehors des limites de prescriptions médicales ;
- d'un accident survenu alors que le salarié n'était pas détenteur d'un permis de conduire valide, conformément aux dispositions du code de la route.

Ne sont pas couverts, dans le cadre du présent accord, les garanties en cas d'arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle) résultant :

- des conséquences d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- des conséquences de la désintégration du noyau atomique ;
- des conséquences d'accidents ou maladies dues aux effets directs ou indirects de ;
- d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

## **Article 8.7 | Revalorisation post mortem**

En cas de décès, le capital garanti est revalorisé conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 et du décret n° 2015-1092 du 28 août 2015.

**Article 9.1 | Garantie incapacité temporaire de travail**

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

**9.1.1. Définitions**

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail), constatée par une autorité médicale, et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

**9.1.2. Franchise**

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié, ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur. Le droit à garantie et le versement des prestations correspondantes prennent effet à l'expiration des délais de franchise.

La période de franchise est identique pour les salariés cadres et non-cadres.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et aux articles 36 et 37 de la convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de survenance de l'arrêt de travail, elle est de 90 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

**9.1.3. Montant**

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur que l'employeur a rejoint seront réduites à due concurrence.

Pour les salariés non-cadres :

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

L'organisme assureur déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

Pour les salariés cadres :

- le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 80 % du salaire brut de référence ;
- l'organisme assureur déduit de sa prestation les indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

#### 9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

### Article 9.2 | *Garantie invalidité*

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

#### 9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité, les invalides classés comme suit :

- la garantie a pour objet de verser une rente annuelle lorsque l'assuré par suite de maladie ou d'accident est dans l'impossibilité totale ou partielle d'exercer une activité professionnelle constatée médicalement et reconnue par l'organisme assureur selon les critères prévus par le code de la sécurité sociale ;
- l'assuré doit également percevoir de la sécurité sociale une pension d'invalidité (1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie) ou une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle au moins égale à 33 % ;
- l'assuré est considéré en état d'invalidité permanente :
  - partielle s'il est classé en 1<sup>re</sup> catégorie des invalides par le médecin-conseil (invalide capable d'exercer une activité professionnelle rémunérée) ou s'il lui reconnaît un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle compris entre 33 % et 66 % ;
  - totale s'il est classé en 2<sup>e</sup> catégorie des invalides par le médecin-conseil (invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque) ou s'il attribue un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle supérieur ou égal à 66 % ;
  - totale avec assistance d'une tierce personne, s'il est classé en 3<sup>e</sup> catégorie des invalides par le médecin-conseil (invalide incapable d'exercer une activité professionnelle quelconque et dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer l'ensemble des actes ordinaires de la vie courante) ou s'il attribue un taux d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle égal à 100 % et qu'il est dans l'obligation de recourir à une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

#### 9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

**Pour les salariés non-cadres :**

- invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories : le salarié percevra 61 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 61 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

**Pour les salariés cadres :**

- invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : le salarié percevra 54 % du salaire brut de référence ;
- invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories : le salarié percevra 90 % du salaire brut de référence ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieure ou égale à 33 % et inférieure à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à 3/2 N. N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale ;
- salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : l'assuré percevra 90 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

### **9.2.3. Durée**

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des éléments suivants :

- en cas d'IPP, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

## **Article 9.3 | Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité.**

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues y compris en cas de résiliation ou non renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité

temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

## **Article 10 | Fonds de solidarité**

Un fonds de solidarité, qui garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure est mis en place.

Ces actions peuvent notamment prendre la forme de prestations d'action sociale dédiées, de financement d'actions non contributives d'actions de prévention.

Afin de remplir cette obligation, un prélèvement de 2 % sur les cotisations versées à l'organisme assureur retenu par l'entreprise sera opéré par celui-ci et destiné exclusivement au financement des actions et prestations visées ci-dessus.

## **Article 11 | Revalorisation des prestations en cours de service**

La revalorisation des prestations s'effectuera selon les indices de revalorisation des organismes assureurs.

Ces revalorisations cessent en cas de changement d'organisme assureur. Dans ce cas les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat souscrit par l'employeur avec cet organisme.

L'employeur devra organiser auprès du nouvel organisme assureur les revalorisations des prestations en cours de service.

# **Titre III Cotisations**

## **Article 12 | Cotisations**

### **Article 12.1 | Base de calcul des cotisations**

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut du salarié limité à la tranche 1 (ancienne tranche A, suite à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017) : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

### **Article 12.2 | Répartition des cotisations**

Pour les cadres, la cotisation de 1,5 % sur la tranche 1 (ex. tranche A) est prise en charge par l'employeur selon les dispositions légales en vigueur.

Dans tous les autres cas, la cotisation est financée à hauteur de 50 % par les employeurs et de 50 % par les salariés.

La garantie rente éducation peut être souscrite optionnellement en complément pour les non-cadres moyennant le paiement d'une cotisation additionnelle.

## **Titre IV Reprise des encours**

### **Article 13 | Reprise des encours**

Les entreprises qui adhèrent au régime de prévoyance conventionnel auprès d'un organisme assureur de leur choix, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion, devront déclarer ces « encours » auprès de cet organisme au moment de cette demande.

Les organismes assureurs procéderont à l'analyse du risque propre à l'entreprise et majoreront si nécessaire le montant des cotisations dues.

## **Titre V Date d'entrée en vigueur et extension**

### **Article 14 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à mettre en place un régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

### **Article 15 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

En raison de la durée indéterminée du présent accord, les parties à la négociation s'engagent, conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, à se donner rendez-vous et à suivre le régime modifié par le présent accord. Ce rendez-vous et ce suivi devront se faire *a minima* une fois par an.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

### **Article 16 | Dépôt et extension du présent accord**

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

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

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

### **Article 17 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord prennent effet dans un délai de 3 mois à compter de sa date d'extension.

*Fait à Paris, le 25 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Tableaux de garanties

#### LES PRESTATIONS PREVOYANCE NON CADRE\*

| NATURE DES GARANTIES  | MONTANT DES PRESTATIONS  |
|---|--|
| <b>CAPITAL DECES / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)</b>         |  |
| Participant Célibataire, Veuf, Divorcé sans enfant à charge           | 70% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Participant Marié, Pacsé, Concubin sans enfant à charge               | 80% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Majoration par enfant à charge  | 10% T1 <sup>(1)</sup>  |
| <b>DOUBLE EFFET</b>   |  |
|   | 100% du Capital Décès  |
| <b>ALLOCATION OBSEQUES</b>  |  |
| Conjoint, Concubin, Partenaire lié par un PACS, Enfant à charge       | 100% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels  |
| <b>INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL</b>                               |  |
| Franchise   | Relais à la CCN  |
| o Le participant a au moins un an d'ancienneté                        | Franchise : 90 jours continus  |
| o Le participant a moins d'un an d'ancienneté                         |  |
| Montant de l'indemnité journalière                                    | 70% T1 <sup>(2)</sup>  |
| <b>INVALIDITE PERMANENTE</b>  |  |
| Montant de la rente 2 <sup>ème</sup> catégorie                        | 61% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Montant de la rente 3 <sup>ème</sup> catégorie                        | 61% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Taux I.P.P. <sup>(3)</sup> supérieur ou égal à 33% et inférieur à 66% | 61% du salaire de référence - rente Sécurité sociale 2 <sup>ème</sup> catégorie X3/2N<br>(N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale) |
| Taux I.P.P. <sup>(3)</sup> supérieur ou égal à 66%                    | 61% T1 <sup>(1)</sup>  |

\* Personnel ne relevant ni des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

<sup>(1)</sup> Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'évènement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire de référence est limité à la Tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

<sup>(2)</sup> De la 365<sup>ème</sup> partie de l'assiette des prestations sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale et le cas échéant, du salaire partiel maintenu par l'employeur.

<sup>(3)</sup> I.P.P. : Incapacité Permanente Professionnelle.

**LES PRESTATIONS PREVOYANCE CADRE\***

| NATURE DES GARANTIES  | MONTANT DES PRESTATIONS  |
|---|--|
| CAPITAL DECES / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)  |  |
| Participant Célibataire, Veuf, Divorcé  | 300% T1 <sup>(1)</sup>   |
| Participant Marié, Pacsé, Concubin  | 350% T1 <sup>(1)</sup>   |
| RENTE EDUCATION   |  |
| Jusqu'au 18 <sup>ème</sup> anniversaire ans inclus (26 <sup>ème</sup> anniversaire si études) | 15% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Viagère pour les enfants invalides avant leurs 26 <sup>ème</sup> anniversaire                 |  |
| DOUBLE EFFET  |  |
|   | 100% du Capital Décès<br>100% des Rentes Educations  |
| CAPITAL DECES ACCIDENTEL / IAD ACCIDENTELLE   |  |
|   | Doublément du Capital Décès  |
| ALLOCATION OBSEQUES   |  |
| Salarié, Conjoint, Concubin, Partenaire lié par un PACS, Enfant à charge                      | 200% du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale dans la limite des frais réels  |
| INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL  |  |
| Franchise   | Relais à la CCN<br>Franchise : 90 jours continus<br>80% T1 <sup>(2)</sup>  |
| o Le participant a au moins un an d'ancienneté  |  |
| o Le participant a moins d'un an d'ancienneté   |  |
| Montant de l'indemnité journalière  |  |
| INVALIDITE PERMANENTE   |  |
| Montant de la rente 1 <sup>ère</sup> catégorie  | 54% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Montant de la rente 2 <sup>ème</sup> catégorie  | 90% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Montant de la rente 3 <sup>ème</sup> catégorie  | 90% T1 <sup>(1)</sup>  |
| Taux I.P.P <sup>(3)</sup> supérieur ou égal à 33% et inférieur à 66%                          | 90% du salaire de référence - rente Sécurité sociale 2 <sup>ème</sup> catégorie X3/2N<br>(N étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité sociale) |
| Taux I.P.P <sup>(3)</sup> supérieur ou égal à 66%   | 90% T1 <sup>(1)</sup>  |

\* Personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

<sup>(1)</sup> Le salaire de référence, servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut total ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations .

Ce salaire de référence est limité à la Tranche 1 des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale.

<sup>(2)</sup> De la 365ème partie de l'assiette des prestations sous déduction des prestations versées au même titre par la Sécurité sociale et le cas échéant, du salaire partiel maintenu par l'employeur.

<sup>(3)</sup> I.P.P. : Incapacité Permanente Professionnelle.

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Avenant n° 1 du 26 mars 2021**

à l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective

NOR : ASET2150577M

IDCC : 3237

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

**Saveurs commerce ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CSD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant vient compléter les dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il vient préciser les dispositions du titre 1<sup>er</sup> de cet accord en ajoutant deux articles :

- le premier relatif aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- et le second relatif au suivi de l'accord du 12 janvier 2021.

## **Article 1<sup>er</sup> | Dispositions complétant le titre I<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021**

Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021 est complété des dispositions suivantes.

### **« Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

#### **Chapitre I<sup>er</sup> Application de la convention collective**

##### **Article 11 | Entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent que le contenu de l'accord du 12 janvier 2021 ne justifie pas la mise en place de mesures particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cependant, certaines dispositions de ce texte prennent en compte les spécificités de ces entreprises en reprenant certaines dispositions légales et conventionnelles les concernant.

##### **Article 12 | Suivi des dispositions de l'accord du 12 janvier 2021**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés ont pour objectif, d'assurer le suivi des conditions de mise en œuvre de l'accord du 12 janvier 2021 sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports communiqués à la CPPNI ainsi que des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Chaque année, la CPPNI examine les suites à donner à cet accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des dispositions conventionnelles. »

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à sa création.

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 4 | Durée et suivi de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6 | Formalités de dépôt et publicité**

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3237 | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Avenant n° 2 du 26 mars 2021**  
relatif aux rémunérations pour l'année 2021

NOR : ASET2150574M

IDCC : 3237

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

**Saveurs commerce ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) se sont réunies le 26 mars 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'accord du 12 janvier 2021 ayant le même objet.

**Article 1<sup>er</sup> | Grille de salaires**

| Niveau | Taux horaire (en euros) | Salaire mensuel (en euros) |
|--------|-------------------------|----------------------------|
| E1     | 10,44                   | 1 584,09                   |
| E2     | 10,75                   | 1 630,28                   |
| E3     | 10,78                   | 1 634,90                   |
| E4     | 11,02                   | 1 671,84                   |
| E5     | 11,13                   | 1 688,12                   |

| Niveau | Taux horaire (en euros) | Salaire mensuel (en euros) |
|--------|-------------------------|----------------------------|
| E6     | 11,32                   | 1 716,49                   |
| E7     | 11,57                   | 1 755,52                   |
| AM1    | 14,34                   | 2 175,24                   |
| AM2    | 14,78                   | 2 241,12                   |
| C1     | 17,99                   | 2 727,91                   |
| C2     | 20,19                   | 3 062,20                   |

## Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servants à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

## Article 3 | *Engagement de la prochaine négociation sur les rémunérations*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés conviennent d'engager la prochaine négociation sur les minima conventionnels à partir du mois de décembre 2021. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des organisations syndicales de salariés. À l'occasion de la CPPNI du mois de janvier 2022, les organisations professionnelles formuleront leur première proposition.

Toutefois, en cas de revalorisation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues à l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 2241-10 du code du travail, elles inscriront la négociation sur les salaires à l'ordre du jour de la première CPPNI suivant cette revalorisation.

## Article 4 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de l'accord du 12 janvier 2021.

## **Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 7 | Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

## **Article 8 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et par les dispositions légales en vigueur.

## **Article 9 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 10 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 26 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

**IDCC : 1505 | COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS  
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

## Avenant n° 2 du 15 avril 2021

à l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 relatif aux rémunérations

NOR : ASET2150572M

IDCC : 1505

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

**FECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies le 15 avril 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent avenant se substitue aux dispositions de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 ayant le même objet.

### Article 1<sup>er</sup> | Grille de salaires

| Niveau | Taux horaire en euros | Salaire mensuel en euros |
|--------|-----------------------|--------------------------|
| E1     | 10,44                 | 1 584,09                 |
| E2     | 10,75                 | 1 630,28                 |
| E3     | 10,78                 | 1 634,90                 |
| E4     | 11,08                 | 1 680,50                 |
| E5     | 11,13                 | 1 688,12                 |
| E6     | 11,43                 | 1 733,59                 |
| E7     | 11,57                 | 1 755,52                 |
| AM1    | 14,48                 | 2 196,18                 |

| Niveau | Taux horaire en euros | Salaire mensuel en euros |
|--------|-----------------------|--------------------------|
| AM2    | 14,78                 | 2 241,12                 |
| C1     | 18,16                 | 2 754,33                 |
| C2     | 20,19                 | 3 062,20                 |

## Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servants à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

## Article 3 | *Modalités de négociation de la grille 2022*

Les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs conviennent d'objectiver la négociation des minima conventionnels pour l'exercice 2022 à l'étude de la répartition des emplois de la branche dans les différents niveaux de cette grille.

Étape supplémentaire dans le processus, cette étude ne pourra avoir pour effet, de différer la première proposition des organisations d'employeurs au-delà des réunions de CPPNI :

- du mois de janvier 2022, si l'arrêté ministériel de représentativité patronale dans la branche intervenait avant le 30 novembre 2021 ;
- du mois de février 2022, si cet arrêté devait intervenir au mois de décembre 2021.

## Article 4 | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505), prévu à l'article 1<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505), relatif à la modification du champ d'application et de l'intitulé de la convention collective.

## Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 138 du 12 janvier 2021.

## **Article 7 | Suivi de l'avenant**

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

## **Article 8 | Révision. Dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

## **Article 9 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 10 | Extension**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 73 du 16 mars 2021**  
relatif à la classification des élèves commissaire de justice

NOR : ASET2150563M

IDCC : 1921

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

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFDT ;**

**FNSECP CGT ;**

**FEC FO,**

**d'autre part,**

il a été convenu ce qui suit :

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

Les partenaires sociaux intègrent à la catégorie 5, coefficient 296, la classification suivante :

« Salarié qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) en cours de formation. »

*Fait à Paris, le 16 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 74 du 16 mars 2021**  
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150564M

IDCC : 1921

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

**UNHJ ;**

**HJF ;**

**CNCJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD ;**

**FNSECP CGT ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi du 5 septembre 2018 et le décret n° 2020-262 du 16 mars 2020, est venu compléter ce dispositif.

Le présent accord reprend l'ensemble des dispositions sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance dite « Pro-A ». Les partenaires sociaux s'en-

gagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet et champ d'application de l'avenant***

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice.

Les parties au présent avenant rappellent que le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

« Conformément aux dispositions du code du travail et notamment de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

La durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires peut être allongée à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, soit pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, les bénéficiaires d'un minimum social ou d'un contrat unique d'insertion.

Conformément aux dispositions du code du travail et notamment de l'article L. 6325-14, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 50 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre de contrats à durée indéterminée, pour l'ensemble des bénéficiaires de ces enseignements. »

## **Article 2 | *Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)***

### **Article 2.1 | *Contrat de professionnalisation***

#### **2.1.1. Objet**

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

#### **2.1.2. Public visé**

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 2.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du personnel des études d'huissier de justice.

### 2.1.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, et dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux prévoient que la durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

### 2.1.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

## Article 2.2 | *Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)*

### 2.2.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### 2.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;

- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

### 2.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du personnel des études d'huissier de justice.

Elle peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

### 2.2.4. Certifications professionnelles visées

La liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance est fixée par les partenaires sociaux. Elle tient compte des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

### 2.2.5. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, et au présent accord, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

Aucune durée minimale n'est applicable aux actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences ainsi qu'aux validations des acquis de l'expérience.

### 2.2.6. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 2.1.5 du présent accord.

## Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

#### **Article 5 | Modalités de révision et de dénonciation**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale du personnel des études d'huissiers de justice.

#### **Article 6 | Demande d'extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

*Fait à Paris, le 16 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : 2397 | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS  
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

**Avenant n° 14 du 17 décembre 2020**  
relatif à l'ajout des clauses TPE déplacement et voyage

NOR : ASET2150520M

IDCC : 2397

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

**SYNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA spectacle ;**

**CFTC communication ;**

**CFDT F3C SNAPAC ;**

**FCCS SNACOPVA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent de la modification suivante :

L'article 19.6 intitulé « Déplacements et voyages »

– est abrogé « de la ville dans laquelle est situé le siège social de l'agence » ;

– est ajouté « du domicile du mannequin ».

L'article 19.6 devient ainsi :

**« Article 19.6 | Déplacements et voyages**

Dès lors que la prestation s'effectue à plus de 200 kilomètres du domicile du mannequin, aucune prestation ne pourra être effectuée par l'enfant âgé de moins de 10 ans le jour du déplacement. Les frais d'hébergement et de repas sont à la charge du client utilisateur.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent avenant – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397 quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés. »

*Fait à Paris, le 17 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Eure)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1976)**

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

*Journal officiel* du 18 mai 1979)

### **Accord du 16 avril 2021**

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,  
aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier (Eure)

NOR : ASET2150567M

IDCC : 887

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

**UIMM Eure,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**USME FO ;**

**CFDT métallurgie Eure,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1<sup>er</sup> juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2021, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,64 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

## Article 2 | Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2021, le suivant :

| Niveau | Échelon | Coefficient hiérarchique | RAE annuelle en euros |
|--------|---------|--------------------------|-----------------------|
| I      | 1       | 140                      | 18 966                |
|        | 2       | 145                      | 18 966                |
|        | 3       | 155                      | 18 966                |
| II     | 1       | 170                      | 19 233                |
|        | 2       | 180                      | 19 790                |
|        | 3       | 190                      | 20 505                |
| III    | 1       | 215                      | 22 247                |
|        | 2       | 225                      | 22 683                |
|        | 3       | 240                      | 23 937                |
| IV     | 1       | 255                      | 25 022                |
|        | 2       | 270                      | 26 202                |
|        | 3       | 285                      | 27 258                |
| V      | 1       | 305                      | 29 038                |
|        | 2       | 335                      | 31 600                |
|        | 3       | 365                      | 33 870                |
|        |         | 395                      | 36 747                |

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application.)

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d’ancienneté prévue à l’article 15 de l’avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l’Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l’assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l’intéressement et n’ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l’article 1<sup>er</sup>.

### **Article 3 | Indemnité de panier**

L’indemnité de panier prévue à l’article 20 de l’avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,50 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 5 | Durée de l’accord**

Conformément à l’article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu à durée indéterminée.

### **Article 6 | Notification, dépôt, extension**

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l’extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Évreux, le 16 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 4 du 21 avril 2021**

à l'accord du 28 janvier 2011 relatif à la reprise du personnel dans le cadre de transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire »

NOR : ASET2150571M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**

**GPMSETLS ;**

**GES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CSD CGT ;**

**FEETS FO ;**

**SNEPS-CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Considérant que les effets de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 » sur l'activité des salariés pouvaient engendrer des difficultés pour ceux dont le placement en activité partielle ne leur permettait pas de réunir les heures de travail effectif requises par l'accord du 28 janvier 2011 pour ouvrir droit au transfert, les partenaires sociaux ont signé deux avenants successifs à durée déterminée permettant d'adapter ce texte sur un certain nombre de points.

Néanmoins, ces mêmes partenaires ont jugé nécessaire d'adopter des dispositions particulières pour les transferts de marchés qui s'opéreraient dans les secteurs concernés par une importante baisse d'activité.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier et compléter certaines dispositions de l'accord du 28 janvier 2011 (et son avenant du 3 décembre 2012), en ce qui concerne la reprise du personnel pour les marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire ».

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

Le présent avenant s'applique aux transferts de marchés de « sûreté aérienne et aéroportuaire » (telle que définie par le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe VIII de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance de la sécurisation des emplois lors des transferts de marché intervenant pendant et postérieurement à la crise sanitaire, indiquent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## Article 2 | *Principes et modalités de transfert*

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 2 « Principes et modalités de transfert » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 2.1 | *Modalités générales d'information*

#### 2.1.1. Au moment de la remise en cause d'un marché par le donneur d'ordres

En amont de la procédure de consultation visant, pour un donneur d'ordres, à réattribuer l'un de ses marchés, une liste du personnel affecté sur le marché concerné (qui constitue le périmètre "sortant" au sens de l'article 1<sup>er</sup> "Champ d'application" de l'accord du 28 janvier 2011) est établie par l'entreprise titulaire du marché.

Cette liste de salariés transférables est fournie au donneur d'ordres responsable de ce marché.

#### 2.1.2. Lors de l'attribution du marché par le donneur d'ordres

Dès qu'elle est informée par écrit de la reprise d'un marché et au plus tard dans les 5 jours ouvrables, l'entreprise entrante le notifie à l'entreprise sortante par lettre recommandée avec avis de réception, copie de l'écrit étant joint.

### Article 2.2 | *Conditions de transfert*

Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés qui remplissent les conditions suivantes :

- disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par le CNAPS ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;
- pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire des agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté concernée au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site ;
- pour un salarié affecté sur plus d'un marché, avoir effectué plus de 50 % de ses heures effectivement travaillées sur le périmètre sortant – ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel – au cours des 3 mois civils pré-

cédant l'établissement de la liste prévue au 2.1.1 ou, en cas d'absence sur ces 3 mois, des 3 mois civils précédant la date de son absence ;

- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste ;
- figurer sur la liste du personnel affecté au marché établie par l'entreprise sortante dans le cadre de la remise en cause de son marché, telle que visée à l'article 2.1.1 ci-dessus.

Les salariés inclus sur la liste sont :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;
- les salariés en situation d'absence, y compris absences de longue durée. La liste du personnel fournie comprend alors également l'indication de la nature de l'absence et, le cas échéant, la date prévue de retour lorsque celle-ci est connue. L'affectation des salariés concernés sur le périmètre sortant est attestée par les mentions présentes sur les bulletins de paye et plannings des 3 mois précédant la suspension du contrat de travail du salarié concerné. Par exception à ce qui précède, dans le cas où l'absence de longue durée du salarié concerné aurait abouti à ce que ce salarié – bien que se trouvant à l'effectif de la société sortante – n'ait jamais réalisé de travail effectif pour celle-ci, son affectation au marché concerné peut être attestée par les documents – et notamment l'avenant au contrat de travail – établis au moment de son transfert précédent au sein de l'entreprise sortante.

Les salariés exclus de la liste sont :

- les salariés en cours de procédure de rupture conventionnelle, de licenciement ou de préavis ;
- les salariés sous contrats de formation en alternance (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée).

La liste des salariés transférables ainsi établie constitue la base de l'obligation de reprise du personnel attachée à ce marché.

Avant sa transmission au donneur d'ordres responsable de ce marché la liste est anonymisée par l'entreprise sortante.

La liste non nominative communiquée au donneur d'ordres comporte les renseignements suivants pour chacun des salariés concernés :

- sexe ;
- qualification ;
- coefficient et taux horaire ;
- pourcentage d'ancienneté ;
- heures contractuelles mensuelles affectées au marché concerné ;
- primes constantes soumises à cotisation telles que définies à l'article 3.1.2 du présent avenant.

À compter de l'établissement de cette liste, l'entreprise sortante s'interdit, pour tous les salariés qui y ont été recensés, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

Dans le cas où, dans le cadre de la procédure d'appel d'offres, il serait apporté au marché considéré des modifications de périmètre ou d'allotissement, le total des salariés présents sur les différentes listes que l'entreprise titulaire du marché est amenée à

fournir au donneur d'ordres dans le cadre des nouveaux périmètres ou allotissements est égal au total des salariés, présents et absents, affectés sur le périmètre sortant.

## **Article 2.3 | Modalités de transfert des salariés**

### **2.3.1. Obligations à la charge de l'entreprise sortante**

Dans les 15 jours calendaires à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître selon les formes visées à l'article 2.1.2 ci-avant, l'entreprise sortante adresse, de façon dématérialisée, à l'entreprise entrante, la liste nominative du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus. Cette liste est accompagnée des pièces prévues au *b* du présent article.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés une notification les informant qu'ils se trouvent sur la liste des personnes transférables. Cette communication doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également, par tout moyen conférant date certaine, le CSE, s'il existe, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 15 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par tout moyen conférant date certaine à cette mise en demeure, restée sans suite dans les 2 jours ouvrables, celle-ci peut refuser de reprendre le personnel qui reste alors au sein de l'entreprise sortante. Par exception, aucun refus de transfert ne peut résulter de la situation des salariés visés au *b* de l'article 2.3.2 du présent avenant.

#### **a) Liste nominative du personnel transférable**

La liste nominative du personnel transférable que l'entreprise sortante fournit à l'entreprise entrante correspond à celle, non nominative, qui a été initialement fournie au donneur d'ordres préalablement à l'attribution du marché, ce qui exclut notamment toute possibilité de transmission d'une liste comportant une augmentation du nombre d'effectifs ou du volume d'heures contractuelles affectées à la prestation considérée.

La liste comprend la liste des salariés absents et précise pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant – notamment celui des absences pour congés – la date prévue de retour.

La liste nominative comprend, outre les indications prévues à l'article 2.2 ci-avant et les noms et prénoms des salariés transférables, la mention des éventuels mandats de représentation détenus par les salariés figurant sur celle-ci (afin qu'il soit possible de connaître le nombre de salariés dont le transfert est soumis à autorisation de l'inspecteur du travail).

#### **b) Pièces à fournir pour chacun des salariés concernés**

La liste nominative du personnel transférable est accompagnée pour chacun des salariés :

- d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- d'une copie de ses agréments nécessaires à l'exercice de l'activité de sûreté au sein du périmètre de l'aviation civile ;
- d'une copie du contrat de travail et de ses avenants (cette disposition doit s'entendre comme une obligation pour l'entreprise sortante d'adresser à l'entreprise entrante tous les éléments en sa possession permettant de prouver l'existence de

- la relation de travail avec le salarié et d'attester des éléments de sa rémunération. L'absence de transmission du contrat de travail initial du salarié – qui peut avoir été perdu en raison des transferts de marchés successifs – ne peut donc, par exemple, constituer un motif de refus de transfert) ;
- d'une copie des bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ;
  - d'une copie des plannings des 6 mois précédant la date de transmission de la liste nominative à l'entreprise entrante ainsi que des plannings prévisionnels courant de la date de transmission de la liste jusqu'à la date théorique de transfert ;
  - d'une copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
  - d'une copie de la dernière attestation de suivi de la visite d'information et de prévention (accompagnée, le cas échéant, de la fiche faisant état des propositions de mesures individuelles d'aménagement du poste de travail).

### **2.3.2. Obligations à la charge de l'entreprise entrante**

Après réception de la liste nominative du personnel transférable et vérification des pièces requises, l'entreprise entrante fournit à l'entreprise sortante un état des pièces manquantes ou incomplètes et procède avec celle-ci dans les meilleurs délais à la mise à jour des dossiers reçus.

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit reprendre est constituée obligatoirement de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2 ou se trouvant dans la situation de transférabilité différée décrite au b du présent article.

Aussitôt qu'elle est en possession des pièces et documents telles que décrits au b du 2.3.1 ci-dessus, et au plus tard dans les 7 jours calendaires, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante la liste du personnel qu'elle reprend par tout moyen conférant date certaine.

Les opérations de transfert se faisant par application des critères prévus au présent accord, l'entreprise entrante s'interdit de mener, à son initiative, tout entretien individuel ou collectif avec les salariés présents sur la liste du personnel transférable avant que ceux-ci n'aient manifesté leur accord quant à leur transfert. Cette acceptation se matérialise par la réception par l'entreprise entrante, de l'avenant signé par le salarié concerné.

#### **a) Avenant au contrat de travail pour les salariés immédiatement transférables**

Concomitamment à l'envoi à la société sortante de la liste du personnel repris, l'entreprise entrante établit, pour chaque salarié réunissant l'ensemble des conditions de transfert, un avenant au contrat de travail reprenant l'intégralité des éléments prévus à l'article 3.1.2 "Éléments contractuels transférés" ci-après, qu'elle adresse au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, accompagné d'une documentation présentant l'entreprise.

#### **b) Avenant au contrat de travail pour les salariés dont la transférabilité doit être différée**

Par exception aux articles 2.2 et 2.3.1 b du présent avenant, les salariés présents sur la liste fournie par l'entreprise sortante :

- pour lesquels au moins l'un des documents permettant de justifier leur aptitude à l'exercice de l'emploi concerné (carte professionnelle ou agréments obligatoires pour l'exercice de l'activité) serait en cours de renouvellement à la date du transfert ;

- qui ne pourraient justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant ou ne seraient pas à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site ;
- qui ne pourraient justifier d'une attestation de suivi de la visite d'information et de prévention à jour.

Sont éligibles au transfert mais ne seront transférés au sein de l'entreprise entrante qu'à la date où l'entreprise sortante sera en mesure de présenter à l'entreprise entrante la preuve que la situation a été régularisée et que le salarié peut donc, en tout état de cause, être transféré.

L'entreprise entrante leur adresse donc également un avenant au contrat de travail précisant :

- qu'ils sont embauchés sous réserve d'obtention du document ou de la formation manquant(e) ;
- que la date de cette embauche sera le lendemain du jour de réception par l'entreprise entrante du document régularisant leur situation (et au plus tôt au jour prévu pour le transfert du marché).

### 2.3.3. Obligations à la charge du salarié

Le salarié manifeste son accord quant à son transfert au sein de l'entreprise entrante en signant et renvoyant à celle-ci l'avenant au contrat de travail qui lui a été adressé par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit être renvoyé dans un délai maximum de 10 jours à compter de la première présentation de la lettre recommandée à son domicile. Pendant cette période, l'entreprise sortante et l'entreprise entrante effectuent un suivi des salariés ayant accepté leur avenant afin que des relances puissent être faites auprès des salariés n'ayant pas encore répondu.

L'accord du salarié est définitif.

S'il n'a pas renvoyé l'avenant dans ce délai, le salarié est considéré comme ayant refusé le transfert. »

## Article 3 | *Modalités de transfert du contrat de travail*

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 3 « Modalités de transfert du contrat de travail » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 3.1 | *Obligations à la charge de l'entreprise entrante*

#### 3.1.1. Reprise du contrat

L'avenant au contrat de travail établi par l'entreprise entrante mentionne le changement d'employeur et reprend l'ensemble des clauses contractuelles qui lui sont applicables sous réserve du respect des dispositions de l'article 3.1.2 ci-après.

L'avenant au contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent prend fin à la fin de l'absence du salarié remplacé.

En cas d'affectation partielle au périmètre sortant (égale ou supérieure à 50 %, conformément à la condition prévue à l'article 2.2 ci-dessus), le contrat est repris par l'entreprise entrante avec un volume horaire égal à la durée mensuelle contractuelle du salarié concerné.

#### 3.1.2. Éléments contractuels transférés

Dans l'avenant au contrat de travail prévu à l'article 3.1.1 ci-dessus, l'entreprise entrante doit obligatoirement mentionner la reprise des éléments suivants :

- l'ancienneté acquise avec le rappel de la date d'ancienneté figurant sur les documents contractuels fournis par l'entreprise sortante ;

- les niveau, échelon, coefficient et emploi constituant la classification ;
- le salaire de base et des primes constantes soumises à cotisation, payées chaque mois et figurant sur les bulletins de paie des 6 mois précédant la date de transmission par l'entreprise sortante de la liste nominative, ainsi que les éventuels éléments bruts de rémunération contractuels à l'exclusion de ceux ayant le même objet déjà pris en charge sous une autre forme par l'entreprise entrante.

Le salarié transféré a droit à un congé sans solde équivalant aux droits acquis à la date du transfert et pris conformément aux dispositions légales régissant les conditions de départ en congé payé. Si des dates de congés ont déjà été convenues avec l'entreprise sortante, l'entreprise entrante doit accorder le congé sans solde dans le respect de ces dates. Il ne peut être demandé au salarié concerné de "récupérer" les heures de congés sans solde (c'est-à-dire d'accomplir ultérieurement un nombre équivalent d'heures de travail effectif en compensation), ces heures devant être intégrées dans le temps de travail contractuel dû par ce salarié au sein de l'entreprise entrante et ce, quels que soient le mode et la périodicité du décompte du temps de travail en vigueur dans cette entreprise.

Le personnel bénéficie des régimes de retraite et de prévoyance de l'entreprise entrante, qui se substituent à ceux de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

Les autres éléments de salaire non soumis à cotisations sociales ne sont pas repris, sauf ceux prévus par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité. Les usages et accords collectifs de l'entreprise entrante bénéficient aux salariés transférés dès la date de leur transfert. Les usages collectifs ou autres avantages individuels en vigueur au sein de l'entreprise sortante ne sont pas transférés.

### **Article 3.2 | *Obligations à la charge de l'entreprise sortante***

Sur la base d'un arrêté de comptes qu'elle établit, l'entreprise sortante règle au salarié toute rémunération (congés payés acquis et en cours, solde des primes dues quelles qu'elles soient, heures supplémentaires, heures complémentaires) et plus généralement toutes indemnités, quelle qu'en soit la nature, acquises au moment du transfert. Cet arrêté de compte précise également le nombre de jours de congé acquis détaillés par période de référence.

Elle délivre également un certificat de travail et toutes attestations (formation initiale, formation qualifiante, etc.).

Postérieurement à la fourniture des éléments énoncés à l'article 2.3.1 ci-dessus, mais au plus tard dans les 30 jours suivant le jour du transfert effectif du salarié, l'entreprise sortante doit fournir à l'entreprise entrante :

- une copie des éventuelles demandes de congés payés déposées dans les conditions prévues par le code du travail ;
- copie des bulletins de paye établis depuis la transmission de la liste nominative visée à l'article 2.3.1 b ;

Tout litige portant sur la période précédant le transfert est de la responsabilité de l'entreprise sortante. »

#### **Article 4 | Conditions de transfert des salariés protégés**

Dans le champ d'application du présent avenant et pour la durée de celui-ci, l'article 4 « Conditions de transfert des salariés protégés » de l'accord du 28 janvier 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

- les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel doivent bénéficier des dispositions légales applicables en matière de protection et de transfert de contrat de travail ;
- l'entreprise sortante joint la copie de l'autorisation de transfert des salariés concernés. Dans l'attente de la décision, les salariés concernés restent salariés de l'entreprise sortante mais peuvent, avec leur accord, être mis à disposition de l'entreprise entrante ;
- le sort des mandats des salariés protégés est régi conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 5 | Comité de conciliation**

Le comité de conciliation instauré par l'article 6 de l'accord du 28 janvier 2011 est compétent pour intervenir – sur demande de l'une ou l'autre des deux entreprises concernées – en amont de tout litige, afin de faciliter les opérations de transfert, en fournissant aux parties une interprétation de toute disposition qui lui serait soumise.

#### **Article 6 | Durée de l'avenant et révision**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2023.

Il pourra être révisé, en tout ou partie, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception et indiquer les dispositions à réviser ainsi que le texte proposé pour la modification.

#### **Article 7 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

#### **Article 8 | Prise d'effet**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Roissy, le 21 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

### **Avenant du 20 avril 2021**

relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective nationale

NOR : ASET2150576M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC ;**

**SUD aérien,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le contexte que connaît le secteur du transport aérien à la suite de la pandémie de la « Covid-19 », les partenaires sociaux de la convention collective nationale TA PS ont souhaité faire évoluer la rédaction de l'article 18 relatif au licenciement collectif.

Ainsi après les réunions de la CPPNI qui se sont réunies en janvier et février 2021, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Stipulations applicables**

Les stipulations du présent avenant annulent et remplacent celles de l'avenant du 1<sup>er</sup> mars 2021 relatif à la modification de l'article 18 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

## Article 2 | **Modification de l'article 18 relatif au licenciement collectif de la convention collective nationale TA PS**

La rédaction de l'article 18 suite à l'avenant de révision du 27 mars 2012 est la suivante :

« En cas de licenciement collectif résultant soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, à qualification professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et des charges de famille, cette ancienneté étant majorée d'une année par enfant et autre personne fiscalement à charge au moment de la notification du licenciement. L'ancienneté des cadres prise en compte pour établir l'ordre des licenciements est majorée de 2 ans pour les cadres âgés de 50 à 55 ans, de 4 ans au-dessus de 55 ans, sous réserve qu'ils aient effectivement 10 ans d'ancienneté.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même lieu géographique. À cet effet, chaque entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi.

Elle en donne information officielle au comité d'entreprise (ou d'établissement). Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'inspection du travail et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement. »

Les signataires du présent accord ont décidé de modifier l'article 18 de la convention collective nationale TA PS ainsi :

« En cas de licenciement collectif résultant soit de difficultés économiques, soit de mutations technologiques, soit de la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, les critères d'ordre sont basés sur l'ancienneté dans l'entreprise à laquelle s'ajoutent des années supplémentaires liées aux situations suivantes :

- les charges de famille : majoration de 1 année par enfant et autre personne fiscalement à charge ;
- la situation de parent isolé ayant un ou plusieurs enfants à charge fiscalement : majoration de 1 année par enfant à charge fiscalement ;
- la reconnaissance de salarié en situation de handicap déclaré comme tel à l'entreprise et dont le taux d'incapacité est d'au moins 50 % : majoration de 2 années ;
- la situation du salarié parent d'enfant en situation de handicap lourd (au moins 80 %) ou du salarié ayant un conjoint avec un handicap lourd (au moins 80 %) : majoration de 2 années ;

- l'âge du salarié : s'il est âgé de 50 à 55 ans, majoration de 2 années ; s'il est âgé de plus de 55 ans : majoration de 4 années, sous réserve d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté.

Les critères sont appliqués aux salariés à qualification professionnelle égale et exerçant leur activité sur le même site géographique (escale/aéroport, notamment) au sein de l'établissement concerné par les suppressions d'emploi ;

Les salariés concernés par les mesures liées aux licenciements pour motif économique seront les salariés ayant le moins d'années après le calcul issu de ces différents critères. En cas d'égalité, le critère de départage retenu est l'âge.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes de reclassement ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, celle-ci s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres entreprises similaires et situées dans le même bassin d'emploi. À cet effet, l'entreprise pourra avoir recours à la cellule de reclassement prévue au b de l'article 40 de la convention collective concernant la commission paritaire nationale de l'emploi. Elle informe le CSE lorsqu'il existe. Les mêmes informations sont simultanément portées à la connaissance de l'administration et de la CPNE.

Les salariés licenciés pour motif économique ou ayant bénéficié d'un dispositif lié au licenciement économique et ayant moins de 1 an d'ancienneté bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Ils sont, dans ce cas, informés individuellement par lettre recommandée avec avis de réception à leur domicile, de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci s'il en informe l'employeur.

Les salariés licenciés pour motifs économiques ou ayant bénéficié d'un dispositif légal lié au licenciement économique et ayant au moins 1 an d'ancienneté bénéficient de ce droit pendant un délai porté à 2 ans après le licenciement à condition de manifester le désir d'user de cette priorité au cours de la première année. »

### **Article 3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En raison de la nature de ses dispositions, le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4 | Champ et durée d'application**

Le champ d'application du présent avenant est la branche du transport aérien personnel au sol. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5 | Dépôt, extension et publicité**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

## Article 6 | *Modalités d'application*

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale TA PS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire 1 jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 20 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de branche du 24 mars 2021**  
relatif aux minima conventionnels pour l'année 2021

NOR : ASET2150565M

IDCC : 2198

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

**UPECAD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**USN VAD CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales**

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales ;
- de la convention collective du commerce à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

## **Article 2 | Modalités d'application**

L'ensemble des minima conventionnels (niveau débutant) des catégories A à G, ainsi que la catégorie H, sont revalorisés de 1 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

## **Article 3 | Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

### **Mesures tendant à réduire les écarts de rémunération**

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé dans la branche, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

## **Article 4 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise**

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 5 | Notification et validité de l'accord**

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

## **Article 6 | Formalités de dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

#### **Article 7 | *Date d'application***

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1<sup>er</sup> avril 2021.

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

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Rémunérations mensuelles brutes minimales (1<sup>er</sup> avril 2021)

### Commerce à distance

(En euros.)

| Catégorie A   | Débutant | Maîtrisant | Référent/polyvalent |
|---|----------|------------|---------------------|
| Mensuel   | 1 554,81 | 1 586      | 1 648               |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois |          |            |                     |

| Catégorie B   | Débutant | Maîtrisant | Référent/polyvalent |
|---|----------|------------|---------------------|
| Mensuel   | 1 574    | 1 605      | 1 668               |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois |          |            |                     |

| Catégorie C   | Débutant | Maîtrisant | Référent/polyvalent |
|---|----------|------------|---------------------|
| Mensuel   | 1 620    | 1 652      | 1 717               |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois |          |            |                     |

| Catégorie D  | Débutant | Maîtrisant | Référent |
|--|----------|------------|----------|
| Mensuel  | 1 775    | 1 810      | 1 881    |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois |          |            |          |

| Catégorie E  | Débutant | Maîtrisant | Référent |
|--|----------|------------|----------|
| Mensuel  | 2 196    | 2 240      | 2 327    |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois |          |            |          |

| Catégorie F  | Débutant | Maîtrisant | Référent |
|--|----------|------------|----------|
| Mensuel  | 2 442    | 2 491      | 2 589    |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois |          |            |          |

| Catégorie H  |  | Maîtrisant | Référent |
|--|--|------------|----------|
| Mensuel  |  | 4 185      | 4 349    |
| Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois |  |            |          |

| Catégorie G | Débutant | Maîtrisant | Référent |
|-------------|----------|------------|----------|
| Mensuel     | 3 099    | 3 161      | 3 285    |

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 91 du 2 avril 2021**  
relatif à la revalorisation des salaires minima

NOR : ASET2150562M

IDCC : 1534

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

**Culture viande,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> avril 2021**

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 :

| Niveau          | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|
| Ouvrier-employé |           |           |           |
| I               | 1 576 €   | 1 599 €   | 1 632 €   |
| II              | 1 644 €   | 1 664 €   | 1 696 €   |
| III             | 1 707 €   | 1 732 €   | 1 766 €   |
| IV              | 1 799 €   | 1 835 €   | 1 872 €   |
| TAM             |           |           |           |
| V               | 1 883 €   | 1 914 €   | 1 966 €   |
| VI              | 2 087 €   | 2 170 €   | 2 254 €   |

| Niveau | Échelon 1 | Échelon 2 | Échelon 3 |
|--------|-----------|-----------|-----------|
| VII    | 2 407 €   | 2 503 €   | 2 598 €   |
| Cadre  |           |           |           |
| VIII   | 2 948 €   | 3 270 €   | 3 335 €   |
| IX     | 3 985 €   | 4 305 €   | 4 648 €   |
| X      | 5 030 €   | 5 429 €   | 5 866 €   |

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV.

À cet effet, aucune disposition n'est spécifiquement prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'avenant sera publié dans la base de données nationale des accords.

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

*Fait à Paris, le 2 avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210200-000521

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---