



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

2021-37

25 septembre 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-37 du 25 septembre 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° 2021-37.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-37 du 25 septembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Bâtiment (Drôme et Ardèche [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la fédération SCOP-BTP Rhône-Alpes de la convention collective et de l'ensemble de ses avenants (Drôme et Ardèche)	4
Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 82 du 30 juin 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	5
Coopératives de consommateurs : avenant n° 0920 du 3 juin 2021 relatif aux salaires	9
Déchets (activités) : avenant n° 70 du 30 juillet 2021 relatif au contrat de professionnalisation	11
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 17 mars 2021 relatif au régime de « prévoyance » et modifiant le chapitre VII de la convention collective	14
Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 17 mars 2021 relatif au travail de nuit.....	17
Métallurgie (Sarthe) : avenant du 21 juillet 2021 relatif aux salaires pour l'année 2021 (Sarthe).....	25

Brochure n° 3349 | Convention collective nationale

IDCC : 2667 | **BÂTIMENT**
(Drôme et Ardèche)

Dénunciation par lettre du 12 février 2018
de la fédération SCOP-BTP Rhône-Alpes
de la convention collective et de l'ensemble de ses avenants
(Drôme et Ardèche)

NOR : ASET2150925M

IDCC : 2667

Fédération SCOP-BTP Rhône-Alpes,
Immeuble WOOPA,
10, avenue des Canuts,
69120 Vaulx-en-Velin,

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 départementale des ouvriers du bâtiment de Drôme et Ardèche du 7 février 2007 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics, 64 bis, rue de Monceau, 75008 Paris 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.

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Avenant n° 82 du 30 juin 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150931M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Réunis les 14 avril, 20 mai, ainsi que les 18 et 30 juin 2021 en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2021, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2020 et des données économiques de l'année 2020. Dans un contexte marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire « Covid-19 », dans laquelle la profession dans son ensemble a fait face aux défis d'assurer la continuité de l'approvisionnement de la population, ils déplorent, s'agissant spécifiquement de la négociation de branche, la volonté de l'administration du travail de réduire leurs droits à déterminer les salaires minima hiérarchiques sur la base du mandat qui leur est confié. Dans l'attente de la position du conseil d'État quant aux prérogatives de l'administration en la matière, les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima hiérarchiques de la branche ; ils conviennent en particulier de porter l'écart avec le Smic à plus de 2 600 € bruts annuels pour les premiers niveaux de rémunération, et, conformément aux orientations rappelées dans le cadre de l'avenant n° 80, de redonner plus de perspectives d'évolution au sein des employés et agents de maîtrise.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3.6 et 5.2.1 de la convention collective nationale, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Article 2 | *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective nationale et notamment ses articles 3.6 et 5.2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
Niveau 1				
(1 B, après 6 mois)	10,27 €	1 557,65 €	1 635,50 €	21 261 €
(1 A, 6 premiers mois)	10,26 €	1 556,13 €	1 633,91 €	21 241 €
Niveau 2				
(2 B, après 6 mois)	10,36 €	1 571,30 €	1 649,83 €	21 448 €
(2 A, 6 premiers mois)	10,32 €	1 565,23 €	1 643,46 €	21 365 €
Niveau 3				
(3 B, après 12 mois)	10,50 €	1 592,54 €	1 672,13 €	21 738 €
(3 A, 12 premiers mois)	10,37 €	1 572,82 €	1 651,42 €	21 468 €
Niveau 4				
(4 B, après 24 mois)	11,12 €	1 686,57 €	1 770,86 €	23 021 €
(4 A, 24 premiers mois)	10,52 €	1 595,57 €	1 675,31 €	21 779 €
Niveau 5	11,748 €	1 781,82 €	1 870,87 €	24 321 €
Niveau 6	12,425 €	1 884,50 €	1 978,68 €	25 723 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
Niveau 7	16,137 €	2 447,50 €	2 569,82 €	33 408 €
Niveau 8	21,689 €	3 289,57 €	3 453,97 €	44 902 €
Niveau 9	Hors grille			

[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3.6 de la convention collective nationale ; se reporter aux règles de calcul de cet article.

Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	34 720 €	36 000 €
8	46 600 €	48 400 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 | Impact de la crise « Covid-19 » sur diverses dispositions conventionnelles

L'activité partielle ne figure pas au rang des absences considérées par la convention collective nationale comme temps de présence pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle ; d'autre part, les arrêts de travail dits « dérogatoires » prévus par la législation dans le cadre de la crise sanitaire « Covid-19 » (garde d'enfants, conjoint vulnérable...) ne sont pas des absences pour maladie du salarié, cas dans lequel la convention collective prévoit certaines assimilations à une période de travail. Ce constat effectué, les partenaires sociaux signataires conviennent des dispositions suivantes, destinées à limiter l'impact des absences entraînées par la crise sanitaire sur la situation des salariés de la branche :

4.1. Prime annuelle (art. 3.6 de la convention collective nationale) 2021

- les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12^e du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle ;
- les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3.6.3 f.

4.2. Calcul des congés payés (art. 7.1 de la convention collective nationale) acquis en 2021

- les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » au cours de l'année 2021, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante ;
- les arrêts de travail dits « dérogatoires » indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7.1.1 relatif au calcul des congés payés.

Article 5 | *Égalité professionnelle*

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 7 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 8 | *Publicité. Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 30 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 0920 du 3 juin 2021
relatif aux salaires

NOR : ASET2150923M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet fixer les salaires minima dans la branche des coopératives de consommateurs au titre de l'année 2021.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 2 | Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima :

(En euros.)

Groupe	Salaire mensuel minimal
1	1 555
2	1 560
3	1 565

Groupe	Salaire mensuel minimal
4	1 568
5	1 591
6	1 652
7	1 770
8 a	2 059
8 b	2 180
9 a	2 279
9 b	2 980

Article 3 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juin 2021.

Article 4 | Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé un accord sur l'égalité professionnelle dans la branche et qu'ils attachent une attention toute particulière à la réduction des éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par leurs propres accords, l'accord de branche ou les index d'égalité d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 3 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156 | Convention collective nationale

IDCC : 2149 | **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

Avenant n° 70 du 30 juillet 2021
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150930M

IDCC : 2149

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

SNAD ;

SNEFiD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de préciser d'une part, les publics éligibles à l'allongement de la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois au sens de l'article L. 6325-12 du code du travail et, d'autre part, les publics éligibles à l'allongement de la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée de l'action au sens de l'article L. 6325-14 du code du travail.

En effet, il est apparu qu'une erreur matérielle lors de la mise à jour de la convention collective à droit constant effectuée par l'avenant n° 62 du 16 avril 2019 a conduit à la suppression malencontreuse de la disposition existant antérieurement concernant les publics éligibles à l'allongement de la durée du contrat de professionnalisation au-delà de 12 mois au sens de l'article L. 6325-12 du code du travail.

Le présent avenant a pour objet de réparer cette erreur et de maintenir les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000, en tenant compte des évolutions législatives introduites par la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les parties précisent qu'au regard du sujet traité, aucune mesure spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés ne sera retenues.

À l'article 4.3.1 de la convention collective nationale des activités du déchet relatif au contrat de professionnalisation :

1° L'alinéa 4 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois pour :
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
 - les jeunes de moins de 26 ans ou les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, et dont l'acquisition de la qualification implique que la durée de l'action soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord.

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes de moins de 26 ans sortis du système de la formation initiale sans diplôme, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus d'un an, bénéficiaires de minima sociaux ou d'un contrat unique d'insertion), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois. »

2° L'alinéa 6 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Toutefois, la durée de la formation peut être portée jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour :
- les jeunes ou les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un 2^d cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou, dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion ou de l'allocation parent isolé ;
 - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
 - les personnes qui souhaitent obtenir une certification ou une qualification professionnelle qui nécessite une durée de formation supérieure à 25 % de la durée de l'action de professionnalisation. »

3° Les autres dispositions de l'article 4.3.1 demeurent inchangées.

Article 2 | Champ d'application et mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires rappellent que les contrats de professionnalisation doivent pouvoir être contractés au sein de toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur taille.

Ainsi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, quel que soit leur taille. Aussi, le présent accord ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de sa signature.

Article 4 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Signé à Paris, le 30 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 mars 2021

relatif au régime de « prévoyance » et modifiant le chapitre VII
de la convention collective

NOR : ASET2150929M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNPDP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des mareyeurs-expéditeurs sont convenus de modifier le régime de prévoyance à effet du 1^{er} janvier 2021.

Le présent avenant a pour objet de procéder à l'ajustement des taux de cotisations des garanties de prévoyance afin que ceux-ci correspondent au plus près à la situation financière du régime. Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission paritaire nationale ont, lors de leur réunion du 17 mars 2021, retenu la proposition d'évolution suivante.

Article 1^{er} | Taux de cotisations

L'article 7.8 du chapitre VII de la convention collective, relatif au régime de prévoyance est annulé et remplacé. Les taux de cotisations sont modifiés comme suit pour les catégories de personnel relevant des articles 4 et 4 bis de l'accord national interprofessionnel du 14 mars 1947 repris par celui du 17 novembre 2017 (ci-après désignés sous le terme « cadres et assimilés

cadres »), et le personnel non couvert par ces stipulations (ci-après désignés sous le terme « non cadres et assimilés cadres ») :

Tableau des cotisations 2021, les cotisations globales de prévoyance (tous risques confondus) sont réparties à raison de : 50 % à la charge du salarié et 50 % à la charge de l'employeur :

Tarif au 1 ^{er} janvier 2021	Non-cadre et assimilé cadre				Cadre et assimilé cadre			
	Sal T1	Empl T1	Sal T2 ^[*]	Empl T2 ^[*]	Sal T1	Empl T1	Sal T2 ^[*]	Empl T2 ^[*]
Décès	–	0,47	–	0,47	–	0,57	–	0,57
RE OCIRP	–	0,19	–	0,19	–	0,19	–	0,19
Incapacité	0,70	–	0,70	–	0,65	–	0,65	–
Invalidité	0,27	0,31	0,27	0,31	0,32	0,21	0,32	0,21
Total	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97	0,97
	1,94		1,94		1,94		1,94	

^[*] La tranche 2 est retenue dans la limite de la partie du salaire comprise entre une et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

N.B. : abréviations « Sal » pour « salarié » et « Empl » pour « Employeur ».

Les employeurs devront compléter la contribution patronale de prévoyance des cadres et assimilés, prévue à hauteur de 0,97 % dans le présent accord afin de respecter l'obligation de cotiser à la hauteur d'au moins 1,50 % sur T1 pour cette catégorie de personnel.

Cette couverture complémentaire devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2 | Date d'effet de l'avenant et durée

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

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

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Rendez-vous, suivi, révision et dénonciation de l'avenant

En raison de la durée indéterminée du présent avenant, 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 avenant, au moins une fois par an.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et suivants code du travail.

Il pourra également être dénoncé par tout ou partie des signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles, L. 2261-9 et suivants

du code du travail. Une nouvelle négociation pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et, à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Article 6 | Formalités administratives

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 mars 2021
relatif au travail de nuit

NOR : ASET2150928M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

Préambule

Cet avenant a pour objet la définition, la mise en place et l'encadrement du travail de nuit au sein de la branche du mareyage.

Il a valeur d'un avenant de révision à l'avenant du 31 décembre 2003. En conséquence, il se substitue de plein droit aux stipulations de l'avenant du 31 décembre 2003 qui se trouve totalement réécrit par les présentes.

Le présent avenant relatif au travail de nuit se substitue également à toutes stipulations relatives au travail de nuit pouvant se trouver dans la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ses accords annexes.

La volonté des parties à cet avenant est de faire de ce texte le seul dispositif conventionnel de la branche relatif au travail de nuit. Il n'a toutefois pas vocation à remplacer les usages locaux existants à la date de signature des présentes.

Les parties considèrent que le recours au travail de nuit est justifié par les contraintes logistiques subies par les entreprises de la branche, l'organisation spécifique de la filière pêche et le traitement des produits frais.

Les parties conviennent également que la mise en œuvre du travail de nuit est exceptionnelle.

Les règles qui l'encadrent doivent assurer la protection des salariés concernés aux heures où l'organisme est le moins résistant contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur sécurité, et leur permettre d'exercer convenablement leurs responsabilités familiales et sociales.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

1. Définition et recours au travail de nuit

a) Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail compris entre 21 heures et 6 heures. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures (comprenant toutefois l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures).

b) Définition du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit habituel

Est considéré comme travailleur de nuit habituel tout salarié qui effectue au moins :

- 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au minimum deux fois par semaine ;
- ou
- 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours de l'année civile ou toute autre période de référence de 12 mois consécutifs définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travailleur de nuit occasionnel

Est considéré comme un travailleur de nuit occasionnel tout salarié qui accomplit des heures de travail entre 21 heures et 6 heures sans atteindre les seuils lui permettant d'être qualifié de travailleur de nuit habituel.

Le personnel d'encadrement

Le personnel d'encadrement, travaillant dans les conditions ci-dessus évoquées, bénéficie des dispositions du présent avenant selon les conditions et modalités définies par lui.

Principe de proportionnalité, sélection et volontariat

L'employeur veillera à ne pas faire travailler de nuit plus de salariés que nécessaire. Il devra privilégier le volontariat.

c) Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit dans une entreprise ou un établissement est inhérent à l'activité de la branche et à la spécificité du secteur du mareyage, comme cela est stipulé dans la circulaire du 5 mai 2002. Il est justifié par :

- la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables ;
- la saisonnalité de l'activité des entreprises ;
- l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- la nécessité de répondre à la contrainte logistique.

d) Catégories de salariés concernés par le travail de nuit (habituel et occasionnel)

Le travail de nuit est une organisation du travail dérogatoire et présentant des risques pour la santé, la sécurité et la qualité de la vie personnelle, familiale et sociale.

Il en résulte que l'employeur ne pourra faire travailler de nuit que les salariés appartenant aux catégories professionnelles strictement nécessaires :

- au traitement rapide de matières premières périssables ;
- à faire face à la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- à faire face à l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- à faire face à l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- à respecter l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- à la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

e) Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté avant la mise en œuvre du travail de nuit. Il devra également être périodiquement consulté sur le suivi de l'organisation du travail de nuit dans l'entreprise.

Les salariés concernés sont informés, par tout moyen, de cette mise en œuvre et des modalités, après la consultation du CSE.

2. Contreparties au travail de nuit

L'ensemble des travailleurs de nuit bénéficient des contreparties ci-dessous.

a) Repos compensateur pour les travailleurs de nuit habituels

Pour les salariés à l'heure

Le travailleur de nuit habituel bénéficie pour chaque semaine où son temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire de nuit d'un repos compensateur de 30 minutes, dont 1/3 peut être converti en contrepartie financière d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Cette conversion partielle du repos compensateur en contrepartie financière, ne saurait priver le salarié de son droit à repos compensateur ou de porter atteinte à sa santé, sa sécurité, sa vie personnelle, familiale et sociale. Cette faculté de conversion n'est pas admise pour les salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal, ou encore pour les salariés justifiant de contraintes personnelles particulières.

Ce repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois est déterminé selon le tableau ci-dessous :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise	Nombre de jours de repos compensateur
De 270 à 539	1 jour
De 540 à 809	2 jours
De 810 à 1 079	3 jours
À partir de 1 080	4 jours

Pour les salariés entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année, ce repos sera proratisé en fonction du nombre de semaines de présence au cours de l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise.

Les dates et modalités de prise de ces jours de repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés. Ces jours devront être pris dans un délai raisonnable après leur acquisition selon le tableau ci-dessus, de manière fractionnée ou continue, accolés ou non à des jours de congés payés. À défaut d'accord avec le salarié, l'employeur fixe unilatéralement la date et les modalités de la prise de ces jours.

Le repos compensateur se cumule avec les majorations de salaire prévues au *b* ci-dessous.

Pour les salariés en forfait jours

Pour les salariés en forfait jours travailleur de nuit habituel selon les seuils définis au 1.*b*, chaque entreprise s'efforcera de transposer les repos compensateurs ci-dessus par accord d'entreprise ou d'établissement ou par engagement unilatéral pris après consultation du comité social et économique s'il existe.

À défaut, il sera attribué à ces salariés 2 jours de repos compensateurs en cas de travail de nuit habituel effectué sur l'année civile, ou la période de référence de 12 mois définie par accord d'entreprise.

Les dates et les modalités de prise de ces jours de repos compensateurs sont déterminées comme pour les salariés à l'heure.

b) Majoration de rémunération au profit des travailleurs de nuit

Pour les salariés à l'heure

Une majoration 10 % est pratiquée au profit des travailleurs de nuit habituels pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin ou sur la période substituée par accord d'entreprise ou d'établissement prévue au 1.*a*.

Cette majoration de 10 % s'applique également aux travailleurs de nuit occasionnels qui effectuent des heures de travail comprises dans la plage horaire du travail de nuit.

Pour les salariés en forfait jours

Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait-jours travaillant habituellement de nuit selon les seuils définis au 1.*b*, les parties à cette convention individuelle pourront convenir d'une majoration de la rémunération annuelle forfaitaire.

3. Pause obligatoire

L'employeur fixe les temps de pause dans le cadre de l'horaire collectif en tenant compte des contraintes du service. La pause doit être d'au moins 20 minutes toutes les 6 heures de travail.

Le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif si le salarié :

- n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- n'est pas tenu de se conformer à des directives ;
- peut vaquer librement à ses occupations personnelles pendant la durée de celle-ci.

L'employeur doit permettre aux salariés en forfait jours travaillant de nuit, de prendre un temps de pause équivalent à celui des salariés à l'heure.

4. Dérogations à la durée du travail de nuit

a) Durée maximale quotidienne

Les parties prévoient que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants (liste limitative) :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires. La continuité de la production doit donc être garantie dans ces circonstances ;
- en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis, ces circonstances devant rendre indispensable la nécessité d'assurer la continuité de la production ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Pour les salariés à l'heure, l'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation. Ces périodes de repos supplémentaires doivent être prises dans les plus brefs délais à une date définie d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la date de prise de ce repos.

Pour les salariés en forfait jours et en cas de dérogations répétées à la durée maximale quotidienne de travail, l'employeur devra accorder au salarié un temps de repos supplémentaire sous forme d'une journée ou d'une demi-journée de repos. Les dates et modalités de la prise de ce repos supplémentaire seront convenues d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur.

b) Durée maximale hebdomadaire

Les parties rappellent que la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, peut être exceptionnellement portée à 44 heures sur une même période compte tenu de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité.

L'employeur pourra accorder des temps de repos supplémentaires pour les salariés à l'heure et les salariés en forfait jours concernés par le dépassement exceptionnel de la durée maximale hebdomadaire.

5. Renforcement de la protection et mesures relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs de nuit habituels et occasionnels

L'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé, la vie sociale et familiale des salariés qui y sont soumis.

Pour ce faire, l'entreprise doit, au préalable, solliciter les conseils du médecin du travail. Le comité social et économique, s'il existe, doit être consulté sur ces mesures.

a) Les mesures de prévention collective

Les mesures organisationnelles suivantes devront être prises par les employeurs pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé des salariés :

- s'assurer que les horaires de prise et de fin de poste sont compatibles avec les horaires de transports en commun. À défaut, s'assurer que le salarié dispose d'un moyen de locomotion

personnel ou qu'il puisse pratiquer le covoiturage avec un collègue. L'entreprise peut mettre en place un ramassage collectif des travailleurs de nuit ;

- s'efforcer de rompre la monotonie des tâches qui sont confiées au salarié ;
- en cas de rotation de poste, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre ;
- raccourcir, dès que l'activité le permet, la durée de travail des postes de nuit ;
- étudier et mettre en œuvre des solutions techniques pour adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à la lumière d'intensité importante en début de poste puis la limiter en fin de poste ;
- assurer, sauf si l'activité ne le permet pas, la stabilité et la prévisibilité des horaires et les temps de repos en fin de semaine, afin de permettre au salarié d'organiser et de maintenir une vie sociale et familiale satisfaisante. Si l'activité ne permet pas la mise en place d'horaires stables, l'employeur devra informer le salarié des aides disponibles permettant de palier les conséquences de ses absences auprès de sa famille (garde d'enfant par exemple) ;
- lorsque le travail de nuit habituel est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit habituel, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit habituel s'il travaille sur un poste de jour sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

L'entreprise sera tenue d'étudier et, si l'activité et la configuration de celle-ci le permet, d'appliquer les préconisations de mesures de prévention collective faites par le médecin du travail.

b) Les mesures de prévention individuelle

Les recommandations suivantes devront être faites aux salariés travaillant de nuit, par tout moyen (affichage, remise d'un document aux salariés concernés...).

Recommandation générale :

- un travailleur de nuit peut demander, à tout moment, une visite auprès du médecin du travail.

Recommandations pour le sommeil :

- éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail ;
- conditions favorables pour un sommeil diurne et réparateur à domicile : noir absolu ; silence ; téléphones éteints ou en mode silencieux ; respecter le rituel du coucher (lecture reposante, tisane, toilette...) ;
- respecter un temps de repos strict pendant les pauses lors du travail de nuit. Si possible, profiter des pauses pour faire une courte sieste.

Recommandations pour l'hygiène de vie :

- respecter 3 prises alimentaires par jour (ne pas grignoter ou sauter de repas) ;
- prendre une collation légère pendant le travail de nuit (pause) ;
- pratiquer une activité physique régulière.

Ces recommandations pourront être modifiées et/ou complétées par le médecin du travail.

c) Protection médicale renforcée

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite, selon les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque l'état de santé du travailleur habituel de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de son inaptitude au poste comportant le travail

de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un tel poste ou du refus du salarié d'occuper ce poste.

d) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit habituel qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

e) Salariée enceinte, accouchée ou en période de congé postnatal

Une salariée affectée à un poste de travail de nuit dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal doit, sur sa demande, être affectée sur un poste de jour. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

f) Précautions particulières pour les travailleurs isolés

Le travail de nuit ne peut conduire le salarié à être seul dans les locaux de l'entreprise.

À titre exceptionnel, si un travailleur de nuit devait être isolé au sein d'un atelier, établissement ou l'entreprise, l'employeur devra mettre à la disposition du travailleur les moyens de télécommunications adéquats assurant sa liaison avec un autre travailleur ou une autre équipe ou un local occupé en permanence ou encore le poste de soins d'urgence de l'établissement ou enfin de tout service public spécialisé (pompiers, Samu, etc.).

g) Détermination des modalités de changement d'affectation

Les modalités de mise en œuvre des changements d'affectation décrits ci-dessus sont déterminées par les employeurs soit de façon unilatérale, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, ces modalités devront respecter les lois et règlements en vigueur.

h) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit habituel ou occasionnel, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit habituel ou occasionnel vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit habituel ou occasionnel, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit habituel ou occasionnel ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

i) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.

L'affectation à un travail habituel ou occasionnel de nuit ne saurait préjudicier l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue pour incompatibilité de la formation avec son horaire de nuit.

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

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

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

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

7. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

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

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2021.

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

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

Fait à Paris, le 17 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **930** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**
(Sarthe)

(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

Avenant du 21 juillet 2021

relatif aux salaires pour l'année 2021 (Sarthe)

NOR : ASET2150924M

IDCC : 930

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

UIMM SARTHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Garanties annuelles de rémunération effective

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 paragraphe B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2021 sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération
I	1	140	18 714
	2	145	18 724
	3	155	18 734
II	1	170	18 755
	2	180	18 820
	3	190	19 190
III	1	215	19 850
	2	225	20 500
	3	240	21 100
IV	1	255	21 850
	2	270	22 850
	3	285	23 850
V	1	305	25 900
	2	335	28 210
		365	30 870
	3	395	33 350

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

Titre II Rémunérations minimales hiérarchiques

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 paragraphe A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit :

- 5,19 € à compter du 1^{er} janvier 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuel » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Titre III Indemnité de panier

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 7,19 € à compter du 1^{er} janvier 2022.

Titre IV 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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Titre V Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 21 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur de point : 5,19 €.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif technicien colonne 1	Ouvrier + 5 % sur colonne 1 ^[*]	Agent de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 ^[*]
I	1	140	726,60	726,60 + 36,33 =	762,93
	2	145	752,55	752,55 + 37,63 =	790,18
	3	155	804,45	804,45 + 40,22 =	844,67
II	1	170	882,30	882,30 + 44,12 =	926,42
	2	180	934,20		
	3	190	986,10	986,10 + 49,31 =	1 035,41
III	1	215	1 115,85	1 115,85 + 55,79 =	1 171,64
	2	225	1 167,75		
	3	240	1 245,60	1 245,60 + 62,28 =	1 307,88
IV	1	255	1 323,45	1 323,45 + 66,17 =	1 389,62
	2	270	1 401,30	1 401,30 + 70,07 =	1 471,37
	3	285	1 479,15	1 479,15 + 73,96 =	1 553,11
				1 115,85 + 78,11 =	1 193,96
				1 245,60 + 87,19 =	1 332,79
				1 323,45 + 92,64 =	1 416,09
				1 479,15 + 103,54 =	1 582,69

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif technicien colonne 1	Ouvrier + 5 % sur colonne 1 ^[*]	Agent de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 ^[*]
V	1	305	1 582,95		1 582,95 + 110,81 = 1 693,76
	2	335	1 738,65		1 738,65 + 121,71 = 1 860,36
	3	365	1 894,35		1 894,35 + 132,60 = 2 026,95
		395	2 050,05		2 050,05 + 143,50 = 2 193,55
[*] Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

Indemnité de panier au 1^{er} janvier 2022 : 7,19 €.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur de point : 5,19 €.

Calcul de la prime d'ancienneté. Tableau I « Administratifs et techniciens »

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimum hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	726,60	21,80	29,06	36,33	43,60	50,86	58,13	65,39	72,66	79,93	87,19	94,46	101,72	108,99
145	752,55	22,58	30,10	37,63	45,15	52,68	60,20	67,73	75,26	82,78	90,31	97,83	105,36	112,88
155	804,45	24,13	32,18	40,22	48,27	56,31	64,36	72,40	80,45	88,49	96,53	104,58	112,62	120,67
170	882,30	26,47	35,29	44,12	52,94	61,76	70,58	79,41	88,23	97,05	105,88	114,70	123,52	132,35
180	934,20	28,03	37,37	46,71	56,05	65,39	74,74	84,08	93,42	102,76	112,10	121,45	130,79	140,13
190	986,10	29,58	39,44	49,31	59,17	69,03	78,89	88,75	98,61	108,47	118,33	128,19	138,05	147,92

Coefficient	Rémunération minimum hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
215	1 115,85	33,48	44,63	55,79	66,95	78,11	89,27	100,43	111,59	122,74	133,90	145,06	156,22	167,38
225	1 167,75	35,03	46,71	58,39	70,07	81,74	93,42	105,10	116,78	128,45	140,13	151,81	163,49	175,16
240	1 245,60	37,37	49,82	62,28	74,74	87,19	99,65	112,10	124,56	137,02	149,47	161,93	174,38	186,84
255	1 323,45	39,70	52,94	66,17	79,41	92,64	105,88	119,11	132,35	145,58	158,81	172,05	185,28	198,52
270	1 401,30	42,04	56,05	70,07	84,08	98,09	112,10	126,12	140,13	154,14	168,16	182,17	196,18	210,20
285	1 479,15	44,37	59,17	73,96	88,75	103,54	118,33	133,12	147,92	162,71	177,50	192,29	207,08	221,87
305	1 582,95	47,49	63,32	79,15	94,98	110,81	126,64	142,47	158,30	174,12	189,95	205,78	221,61	237,44
335	1 738,65	52,16	69,55	86,93	104,32	121,71	139,09	156,48	173,87	191,25	208,64	226,02	243,41	260,80
365	1 894,35	56,83	75,77	94,72	113,66	132,60	151,55	170,49	189,44	208,38	227,32	246,27	265,21	284,15
395	2 050,05	61,50	82,00	102,50	123,00	143,50	164,00	184,50	205,01	225,51	246,01	266,51	287,01	307,51

Calcul de la prime d'ancienneté. Tableau II « Ouvriers »

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimal hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	762,93	22,89	30,52	38,15	45,78	53,41	61,03	68,66	76,29	83,92	91,55	99,18	106,81	114,44
145	790,18	23,71	31,61	39,51	47,41	55,31	63,21	71,12	79,02	86,92	94,82	102,72	110,62	118,53
155	844,67	25,34	33,79	42,23	50,68	59,13	67,57	76,02	84,47	92,91	101,36	109,81	118,25	126,70
170	926,42	27,79	37,06	46,32	55,58	64,85	74,11	83,38	92,64	101,91	111,17	120,43	129,70	138,96
180														
190	1 035,41	31,06	41,42	51,77	62,12	72,48	82,83	93,19	103,54	113,89	124,25	134,60	144,96	155,31
215	1 171,64	35,15	46,87	58,58	70,30	82,01	93,73	105,45	117,16	128,88	140,60	152,31	164,03	175,75

Coefficient	Rémunération minimal hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
225														
240	1 307,88	39,24	52,32	65,39	78,47	91,55	104,63	117,71	130,79	143,87	156,95	170,02	183,10	196,18
255	1 389,62	41,69	55,58	69,48	83,38	97,27	111,17	125,07	138,96	152,86	166,75	180,65	194,55	208,44
270	1 471,37	44,14	58,85	73,57	88,28	103,00	117,71	132,42	147,14	161,85	176,56	191,28	205,99	220,70
285	1 553,11	46,59	62,12	77,66	93,19	108,72	124,25	139,78	155,31	170,84	186,37	201,90	217,44	232,97
305														
335														
365														
395														

Calcul de la prime d'ancienneté. Tableau III « Agents de maîtrise d'atelier »

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimal hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 193,96	35,82	47,76	59,70	71,64	83,58	95,52	107,46	119,40	131,34	143,28	155,21	167,15	179,09
225														

Coefficient	Rémunération minimal hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
240	1 332,79	39,98	53,31	66,64	79,97	93,30	106,62	119,95	133,28	146,61	159,94	173,26	186,59	199,92
255	1 416,09	42,48	56,64	70,80	84,97	99,13	113,29	127,45	141,61	155,77	169,93	184,09	198,25	212,41
270														
285	1 582,69	47,48	63,31	79,13	94,96	110,79	126,62	142,44	158,27	174,10	189,92	205,75	221,58	237,40
305	1 693,76	50,81	67,75	84,69	101,63	118,56	135,50	152,44	169,38	186,31	203,25	220,19	237,13	254,06
335	1 860,36	55,81	74,41	93,02	111,62	130,22	148,83	167,43	186,04	204,64	223,24	241,85	260,45	279,05
365	2 026,95	60,81	81,08	101,35	121,62	141,89	162,16	182,43	202,70	222,96	243,23	263,50	283,77	304,04
395	2 193,55	65,81	87,74	109,68	131,61	153,55	175,48	197,42	219,36	241,29	263,23	285,16	307,10	329,03

(Voir page suivante.)

Garanties de rémunérations annuelles effectives année 2021

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunérations
I	1	140	18 714
	2	145	18 724
	3	155	18 734
II	1	170	18 755
	2	180	18 820
	3	190	19 190
III	1	215	19 850
	2	225	20 500
	3	240	21 100
IV	1	255	21 850
	2	270	22 850
	3	285	23 850
V	1	305	25 900
	2	335	28 210
	3	365	30 870
		395	33 350

Éléments du salaire entrant dans la comparaison avec les garanties de rémunérations annuelles effectives

Les garanties de rémunérations annuelles effectives intègrent tous les éléments bruts de salaires quels qu'en soient la nature et la périodicité, en particulier les primes qui sont versées au cours de l'année (par exemple 13^e mois, prime de vacances, prime de fin d'année ...) à l'exclusion toutefois des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations d'incommodités pour travail exceptionnel un jour férié (art. 11, avenant « Mensuels » de la convention collective) ;
- majorations d'incommodités prévues à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- majorations d'incommodités pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche (art. 20, avenant « Mensuels » de la convention collective) ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres (art. 21, avenant « Mensuels » de la convention collective) ;
- sommes correspondant à des remboursements de frais ou à l'intéressement ou à la participation.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210370-000921

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
