



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

2022-12

2 avril 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-12 du 2 avril 2022

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° 2022-12.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-12 du 2 avril 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 86 Publicité : avenant n° 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au harcèlement au travail et aux violences sexistes.....	6
IDCC 86 Publicité : avenant n° 23 du 31 janvier 2022 prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la CPPNI	32
IDCC 86 Publicité : avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention).....	44
IDCC 303 Couture Parisienne : accord du 16 février 2022 relatif à l'agenda social pour l'année 2022	50
IDCC 700-707-3238 Production transformation papiers cartons : avenant n° 6 du 26 janvier 2022 à l'accord du 13 décembre 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2022...	52
IDCC 714 Métallurgie (Moselle) : protocole d'accord du 18 février 2022 relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG), au barème de ressources garanties (BRG), aux primes et à l'indemnité journalière de petits déplacements.....	55
IDCC 827 Métallurgie (Ardennes) : accord du 24 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre	59
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 55 du 5 novembre 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} novembre 2021 (Île-de-France).....	63
IDCC 899 Métallurgie (Marne) : accord du 25 février 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2022	66
IDCC 914 Métallurgie (Ain) : accord du 15 février 2022 relatif à la fixation des taux effectifs garantis et des rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2022	72
IDCC 920 Métallurgie (Vienne) : avenant du 10 février 2022 relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective	80
IDCC 1077 Produits-du-sol-engrais : avenant n° 70 du 18 janvier 2022 relatif aux salaires conventionnels au 1 ^{er} janvier 2022.....	82
IDCC 1404 Tracteurs-matériels-agricoles : avenant n° 10 du 21 février 2022 portant barème des salaires minima à compter du 1 ^{er} mars 2022.....	86

IDCC 1513 Eaux-embouteillées : adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à la convention collective.....	89
IDCC 706-1539 Papeterie-fournitures-bureau : accord de branche du 22 décembre 2021 relatif à la promotion ou reconversion par l’alternance (Pro-A)	90
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie [Ouvriers]) : accord régional du 3 février 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} juillet 2022.....	99
IDCC 1596-1597 Bâtiment (Normandie [Ouvriers]) : accord régional du 3 février 2022 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2022	102
IDCC 1619 Dentaires-cabinets : accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2022.....	104
IDCC 1631 Hôtellerie-plein-air : avenant n° 43 du 22 février 2022 relatif aux salaires	107
IDCC 1631 Hôtellerie-plein-air : accord du 24 février 2022 relatif au financement de la formation professionnelle	113
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Hauts-de-France [Ouvriers, ETAM]) : accord du 3 décembre 2021 relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements pour l’année 2022	115
IDCC 1702 Travaux-publics (Hauts-de-France [Ouvriers]) : accord collectif du 3 décembre 2021 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l’année 2022....	117
IDCC 1880 Ameublement-négoce : adhésion par lettre du 14 février 2022 de la FCS UNSA à la convention collective, ainsi qu’à l’ensemble de ses avenants, ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires.....	119
IDCC 1912 Métallurgie (Haut-Rhin) : accord de méthode du 26 janvier 2022 relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale.....	120
IDCC 1947-3216 Bois-œuvre négoce : avenant n° 2 du 14 janvier 2022 relatif au titre XIII « Commission permanente de négociation et d’interprétation » de la convention collective.....	125
IDCC 1947 Bois-œuvre négoce : avenant n° 17 du 18 février 2022 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} février 2022	127
IDCC 1947-3216 Bois-œuvre négoce : avenant du 14 janvier 2022 relatif à l’article 6.1 du titre VI « Création et fonctionnement de la CPNEFP » de la convention	131
IDCC 1947-3216 Bois-œuvre-négoce : accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d’œuvres et produits dérivés (IDCC 1947) par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux construction (IDCC 3216).....	133
IDCC 1967 Métallurgie (Bas-Rhin) : accord de méthode du 26 janvier 2022 relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale.....	136
IDCC 2021 Golf : avenant n° 84 du 8 février 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels au 1 ^{er} avril 2022.....	141

IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-04 du 11 février 2022 relatif au droit à congé exceptionnel lors du mariage et du Pacs.....	144
IDCC 2264 Hospitalisation-privée : avenant n° 1 du 28 février 2022 à l'accord du 8 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage.....	146
IDCC 2294 Métallurgie (Aube) : accord du 3 mars 2022 relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2022.....	151
IDCC 2609 Bâtiment (Normandie [ETAM]) : accord du 3 février 2022 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2022.....	161
IDCC 2614 Travaux-publics (Hauts-de-France [ETAM]) : accord du 10 janvier 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022.....	163
IDCC 3168 Photographie-Professions : adhésion par lettre du 14 février 2022 de l'UNSA FCS à la convention collective nationale du 13 février 2013, à l'ensemble de ses avenants et textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires.....	166
IDCC 3216 Négoce-matériaux-Construction-salariés : avenant du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1 ^{er} mars 2022.....	167
IDCC 3216 Négoce-matériaux-Construction-salariés : avenant du 14 janvier 2022 relatif au versement de la prime de vacances (art. 1.21.3 de la convention).....	171
IDCC 3236 Industrie et services nautiques : avenant du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} avril 2022.....	173

Accord(s) professionnel(s)

Papiers-cartons : avenant n° 12 du 26 janvier 2022 à l'accord professionnel du 22 novembre 2006 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	176
OCAPIAT : adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018.....	179

Brochure n° 3073 | Convention collective nationale

IDCC : 86 | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

Avenant n° 1 du 31 janvier 2022
à l'accord du 8 juillet 2021
relatif au harcèlement au travail et aux violences sexistes

NOR : ASET2250370M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC-FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CGC ;

Maison CFDT F3C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions du présent avenant ont pour objet de compléter l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021, en y ajoutant les annexes, conformément à l'article 13 de l'accord.

Annexe 1 Guide agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la branche de la publicité

Agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la publicité

Guide à l'attention des salariés et des dirigeants^[1].

Ce guide a été réalisé par la branche de la publicité pour vous permettre de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement en entreprise, pour ne jamais (plus) les subir, ni les voir subir, quels que soient votre statut et votre rôle au sein de l'entreprise.

Le sujet grave des situations de harcèlement moral ou sexuel ne pourra pas être résolu sans l'implication, dans les entreprises, de tous.

Nombreux sont ceux qui ont déjà engagé, de leur côté et à leur mesure, un combat contre ces pratiques.

Nous espérons que ce guide vous accompagnera et vous aidera à identifier/prévenir/accompagner les situations de harcèlement en vous délivrant l'essentiel sur les droits et obligations de chacun, les actions à mener, ainsi que la démarche à suivre et la conduite à tenir pour se défendre et aider à se défendre de l'intolérable.

Ce document n'est ni un guide exhaustif, ni un document juridique. Il ne remplacera pas, dans certaines circonstances complexes, la consultation d'experts.

Harcèlement : de quoi parle-t-on ?

Le harcèlement est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

Ce que dit le code du travail

■ Selon l'article L. 1152-1 :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Selon l'article L. 1153-1 :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° 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 ;

2° 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.

[1] Par souci de clarté et pour faciliter la lecture de ce guide, nous avons convenu d'utiliser le terme de salarié ou dirigeant sans distinction de sexe et sans avoir recours à l'écriture inclusive. De la même manière, tout au long de ce guide, l'usage du masculin (harceleur, référent, défenseur, inspecteur...) se veut neutre, sans présager que la personne soit un homme ou une femme.

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pouvant causer d'importants troubles psychiques ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des risques psycho-sociaux.

■ Deux conditions le caractérisent :

- la répétition des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible. En revanche, en application de l'article L. 1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel peut être constitué par un acte isolé ;
- l'atteinte aux droits, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que l'auteur du harcèlement soit, ou non, parvenu à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

■ Aller plus loin :

Le harcèlement est un délit pénal. Il est puni, à la date de publication du présent guide, de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple sur une personne vulnérable), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

■ Le harcèlement moral dans le cadre du travail :

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime.

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé physique ou mentale, ou encore la compromission de l'avenir professionnel, ainsi que la durée et la récurrence des faits. La personne s'estimant victime de harcèlement doit apporter des éléments de faits laisser présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers.

■ Le harcèlement managérial

Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement « managérial » dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail

Article 222-33 du code pénal :

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. (art. L. 1153-1, 2° du code du travail).

En savoir plus : https://bit.ly/service_public_particuliers2 (onglet « Au travail »).

■ La qualification assimilée au harcèlement sexuel

Article L. 1153-1, 2° du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits 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.

Au 31 mars 2022, l'article L. 1153-1 du code du travail est modifié comme suit :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° 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.

Exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge

■ D'agissement sexiste :

- couper systématiquement la parole d'une personne en réunion ;
- recruter un salarié ou une salariée pour son physique ;
- affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales de la personne en raison de son sexe ;
- faire des remarques à une salariée liées à son statut de mère ;
- faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client ;
- tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet.

■ De harcèlement sexuel d'ambiance :

- imposer à ses salariés la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...) ;
- dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants dans un open space ;
- envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de salariés ;
- afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des salariés.

■ De harcèlement sexuel :

- évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un salarié ;

- avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l’obtention d’un poste, d’une promotion, d’une augmentation... ;
- envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un salarié ;
- avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entre-jambe en regardant un salarié ou en lui montrant sa langue.

■ D’agression sexuelle :

- serrer un salarié dans ses bras sans son consentement ;
- imposer des contacts physiques à un salarié, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.) ;
- mettre la main aux fesses d’un stagiaire ou d’un salarié ;
- lors d’un événement dans le cadre professionnel, entrer dans la chambre d’un salarié et dire « Je dors avec toi ce soir ».

■ De harcèlement moral :

- envoyer de manière répétée des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d’un salarié ;
- dénigrer un salarié en lui disant qu’il n’est pas capable d’effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence ;
- isoler ou mettre à l’écart un salarié ;
- demander de manière habituelle à un salarié d’effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités dans le but de le mettre en difficulté ou de dégrader ses conditions de travail...

Vous êtes salarié

1. Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

■ En tant que victime :

Vous pouvez dénoncer la situation à un ou plusieurs interlocuteurs suivants :

- votre employeur, ou votre service des ressources humaines, ou votre supérieur hiérarchique ;
- votre délégué syndical ;
- votre comité social et économique (CSE) ;
- la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019) ; ou un référent de branche ;
- le médecin du travail ;
- l’inspection du travail.

Dans tous les cas, il est préconisé de :

- rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits ;
- recueillir des éléments de preuve :
 - des lettres, mails, sms échangés avec l’auteur ;
 - des faits et/ou avec votre employeur ;
 - des témoignages ;
 - des certificats médicaux, etc.
- dénoncer les agissements en :
 - alertant par écrit votre employeur qui devra déclencher une enquête ;
 - alertant un ou des représentants du personnel ;
 - saisissant le défenseur des droits si nécessaire ;

- portant plainte contre l’auteur et/ou engageant une action devant le conseil de prud’hommes contre votre employeur.
- consulter votre médecin traitant afin de faire établir un certificat médical, car il peut s’agir d’un accident de travail (la lésion psychique étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l’existence du fait, la date, le lieu...
- si les faits sont avérés, vous pouvez déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d’une situation de harcèlement.

■ En tant que témoin :

Le code du travail protège également les salariés témoins d’une situation de harcèlement moral ou sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit. Cette protection s’applique même lorsque la réalité du harcèlement n’est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi, qui doit être prouvée par l’employeur, est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

Attention cependant, pour que la protection soit effective, il est nécessaire pour le salarié qui dénonce de tels agissements d’avoir indiqué lui-même que les faits supposés relèveraient de harcèlement moral ou sexuel. Un salarié témoin de tels faits a donc tout intérêt à préciser expressément, par écrit, que les faits qu’il dénonce s’apparentent à du harcèlement moral ou sexuel.

■ Bon à savoir :

L’article L. 1154-1 du code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque la personne qui s’estime victime de harcèlement n’est tenue d’apporter que des éléments de fait, laissant supposer son existence. Au vu de ces éléments, il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Si cette situation représente un danger grave et imminent en application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, vous pouvez exercer votre droit de retrait en alertant votre employeur de cette situation. Autrement dit, vous pouvez quitter votre poste de travail pour vous mettre en sécurité.

2. Vous ne prenez aucun risque à dénoncer un fait de harcèlement, excepté en cas de mauvaise foi.

Selon l’article L. 1153-3 du code du travail, « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

L’article L. 1153-4 du code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l’encontre d’un témoin. Cela signifie que la sanction d’un salarié ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l’entreprise sur des actes dont il aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud’hommes.

3. Vous pouvez saisir le conseil de prud’hommes et demander réparation pour des faits de harcèlement.

Pour demander la réparation du préjudice subi, vous pouvez saisir le conseil de prud’hommes. Dans ce cas, vous devrez présenter des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement. Lorsque ces éléments sont probants, il revient à l’employeur de prouver que les comportements incriminés ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Quelle que soit la solution choisie, il est important de bien préparer votre dossier afin de disposer d’éléments de preuve, et ce avant d’engager une quelconque action. Ces éléments de

preuve peuvent être des témoignages, des courriers envoyés en recommandé avec accusé de réception alertant l'employeur des faits subis ou encore des certificats médicaux établissant l'altération de votre état de santé.

4. Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise.

Si vous estimez que les actes de harcèlement ou la situation vécue rendent impossible la poursuite de vos fonctions, vous pouvez vous faire accompagner par un professionnel (avocat conseil juridique...) pour vous tourner vers la solution la plus adaptée à votre situation.

■ La prise d'acte de la rupture :

Il vous est possible de rompre votre contrat de travail en prenant acte de la rupture du contrat de travail. La prise d'acte de la rupture permet, si le conseil de prud'hommes juge que les faits reprochés à l'employeur sont avérés, d'imputer la rupture du contrat à l'employeur.

Il est alors nécessaire de réunir des preuves pour démontrer les faits de harcèlement devant le conseil de prud'hommes. Le salarié s'estimant victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La charge de la preuve est allégée pour la victime, à charge pour l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cadre de la prise d'acte, si les faits sont avérés, les juges prononcent la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Néanmoins, si le juge prud'homal estime que les faits ne sont pas suffisants, la prise d'acte aura les effets d'une démission. Il est donc nécessaire de bien préparer le dossier avant toute saisine du conseil de prud'hommes et de se renseigner auprès de professionnels compétents sur les modalités et les effets de la prise d'acte.

■ La résiliation judiciaire :

Vous pouvez également saisir le conseil de prud'hommes et demander la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de votre employeur devant le juge prud'homal. Cela implique pour vous de saisir les juges et d'attendre le verdict pour pouvoir quitter l'entreprise. Si les griefs reprochés à l'employeur sont jugés suffisamment graves, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les griefs ne sont pas fondés, la demande est rejetée et le contrat de travail est maintenu.

Vous informer, vous faire aider^[1] :

Les numéros et contacts à connaître :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) : 01.45.04.74.51, <http://adchm.asso.free.fr> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76, 06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : <https://fncidff.info> ;
- représentants désignés et élus du personnel de votre agence ;
- référent dédié membre du CSE de votre agence ;
- commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) de votre entreprise ;

[1] Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches.

- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFF_Décembre_2021.pdf ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://dreetts.gouv.fr> ;
- le site du gouvernement : <https://arretonslesviolences.gouv.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- service de santé et de prévention au travail, Thalie Santé : 09.70.35.11.50, 01.45.22.20.44 ;
- violences faites aux femmes : 3919, <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html> ;
- Women safe : 01.39.10.85.35, <https://www.women-safe.org> ;
- 0.800.100.334 « harcèlement moral et sexuel dans la communication » ;
- ligne d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

Vous êtes dirigeant :

1. Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos salariés, vous êtes tenu à une obligation de sécurité.

En dehors de toute situation concrète de harcèlement, vous devez mettre en place un système spécifique de prévention. En cas de situation de harcèlement, vous devez agir immédiatement pour mettre un terme aux agissements répréhensibles et prendre les mesures adaptées.

■ Harcèlement sexuel :

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obligation d'une information, régulièrement mise à jour, porte sur :

- le texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées des autorités et services compétents (définis par décret) : médecin du travail, service de santé au travail compétent pour l'agence, inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, défenseur des droits, référent harcèlement sexuel RH, référent harcèlement sexuel élu du personnel.

■ Harcèlement moral :

Selon l'article L. 1152-4 du code du travail l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement.

■ Bon à savoir :

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du personnel doit aussi être nommé dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En savoir plus : guide pratique et juridique complet du ministère du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner ».

https://bit.ly/travail_emploi_gouv_guide

2. Comment prévenir le harcèlement ?

- en prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour informer vos salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
- en mettant en œuvre des actions de formation pour améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des situations de harcèlement ;
- en prenant des mesures appropriées afin de faciliter le repérage et lutter contre les faits de harcèlement ;
- en mettant en place des outils ou processus de lutte contre les harcèlements ;
- en rappelant, dans votre règlement intérieur, les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel : reproduction du texte de loi et, également, description détaillée des comportements répréhensibles et de leurs conséquences ;
- en communiquant sur les référents vers qui se tourner pour être écouté, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes et les auteurs des faits.

■ Rappel :

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela nécessite d'identifier et d'évaluer les risques, notamment par l'établissement d'un document unique d'évaluation des risques, qui doit être mis à jour chaque année (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du code du travail).

3. Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et l'auteur du harcèlement présumés, doivent vous alerter. À titre d'exemples, nous vous recommandons la plus grande vigilance lorsque vous constatez les situations suivantes : absence de communication ou dégradation des relations, être témoin d'un manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, mobbing^[1] ou harcèlement moral collectif, être témoin d'une absence d'équité dans la répartition de la charge de travail, évocation de comportements répétés, insistants, non souhaités, verbaux ou non verbaux, corporels ou à connotation sexuelle...

4. Comment réagir et agir ?

■ Avec les victimes et les témoins :

Vous pouvez prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique ou un changement provisoire d'affectation... mais toujours en concertation avec la victime et les témoins : l'important est de réagir rapidement et de lui/leur apporter un soutien concret et réel.

■ Avec les auteurs de harcèlement :

Après avoir entendu toutes les parties, si les faits sont établis et avérés, vous pouvez engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc. ; accompagner la victime et la soutenir dans ses démarches, notamment pour déposer plainte. Dans le cas où l'auteur du harcèlement reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier par des entretiens formels et une formation.

[1] Le mobbing est un processus de harcèlement moral collectif d'un salarié ou d'un collègue dans le but de « l'éliminer ». Il met en œuvre deux types de techniques d'agression : celles dirigées contre le travail de la « cible » et celles dirigées contre sa personne.

■ Aller plus loin :

Adopter les bons comportements et les bonnes pratiques :

En cas de situation ou de faits supposés de harcèlement, il convient de :

- diligenter une enquête pour faire la lumière sur cette situation ou ces faits et aussi déterminer s'ils pourraient être qualifiés de harcèlement au regard de la loi et de la jurisprudence ;
- garantir la confidentialité des témoignages de toutes les personnes interrogées ;
- écouter avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel ;
- rappeler aux victimes qu'elles peuvent déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, association d'aide aux victimes, etc.),

Si l'alerte liée à la situation de harcèlement est justifiée, cela donnera lieu à :

- des recommandations écrites sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs ;
- des actions à mettre en place pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

5. Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?

Si l'un de vos salariés est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un autre salarié, votre responsabilité d'employeur peut être engagée devant les juridictions civiles voire pénales.

Le salarié victime peut obtenir réparation, à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention. Tout comme vous, les personnes qui ont connaissance d'un harcèlement moral commettent une faute professionnelle si elles n'interviennent pas.

Il est absolument essentiel que vous puissiez démontrer avoir pris en amont les mesures préventives et correctives évoquées précédemment pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise. Vous devez aussi avoir adopté des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement, dès que vous en avez eu connaissance.

■ Vous informer, vous faire aider :

- Préventis centre d'intervention pour la santé au travail : 01.48.74.12.47 ;
- kit pour agir contre le sexisme : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf> ;
- service de prévention et santé au travail, Thalie Santé au : 09.70.35.11.50, 01.45.22.20.44 ;
- association nationale des RH (ANDRH) au : 01.56.88.18.28, <https://www.andrh.fr/presse-medias/192/cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcelement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh->.

Annexe 2 Questionnaire Leymann

Objectifs et définition :

Violence psychologique au travail : la version française du questionnaire de Leymann, LIPT, aide à identifier les conduites de harcèlement moral

Il est à la disposition des salariés pour les accompagner dans leur autodiagnostic, les aider à établir la liste des faits, les graduer et peut être transmis au référent harcèlement, au CSE, au préventeur de risques professionnels, au service de prévention et de santé au travail ou à l'organisation syndicale.

Il liste 45 situations caractéristiques de la violence au travail, durée et fréquence d'exposition au cours des 12 derniers mois. Il s'agit exclusivement d'actes commis par l'entourage professionnel : supérieurs, collègues, subordonnés.

Dans le questionnaire, une définition de la violence psychologique est également proposée par l'auteur : « La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps ».

(Voir page suivante.)

Questionnaire LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror Version française)

Avez-vous été confronté au travail à l'une des situations suivantes au cours des 12 derniers mois ?
Merci de cocher la ou les cases qui correspondent à votre situation

1 – Par rapport à vos relations de travail

- ☐ 1– Votre supérieur hiérarchique vous refuse la possibilité de vous exprimer
- ☐ 2– Vous êtes constamment interrompu lorsque vous vous exprimez
- ☐ 3– D'autres personnes vous empêchent de vous exprimer

On exerce sur vous une pression de diverses manières :

- ☐ 4– On crie après vous, on vous injurie à haute voix
- ☐ 5– Critique permanente à propos de votre travail
- ☐ 6– Critique permanente à propos de votre vie privée
- ☐ 7– Harcèlement téléphonique
- ☐ 8– Menaces verbales
- ☐ 9– Menaces écrites

On vous refuse le contact de diverses manières

- ☐ 10– Regards ou gestes méprisants
- ☐ 11– On ignore votre présence en s'adressant exclusivement à d'autres

2 – On vous isole systématiquement

- ☐ 12– On ne vous adresse pas la parole
- ☐ 13– On ne veut pas être abordé par vous
- ☐ 14– On vous a mis à un poste de travail qui vous isole des autres
- ☐ 15– On interdit à vos collègues de vous parler
- ☐ 16– On fait comme si vous n'existiez pas
- ☐ 17– On s'adresse à vous seulement par écrit

3 – Vos tâches professionnelles sont modifiées comme par punition

- ☐ 18– On ne vous confie aucune tâche, vous n'avez pas de travail
- ☐ 19– On vous confie des tâches sans intérêt
- ☐ 20– On vous confie des tâches très inférieures à vos compétences
- ☐ 21– On vous donne sans cesse de nouvelles tâches
- ☐ 22– On vous confie des tâches humiliantes
- ☐ 23– On vous confie des tâches très supérieures à vos compétences

4 – Attaques sur votre personne

- ☐ 24– On dit du mal de vous dans votre dos
- ☐ 25– On propage des rumeurs fausses sur vous
- ☐ 26– On vous ridiculise devant les autres
- ☐ 27– On vous soupçonne d'être psychiquement malade
- ☐ 28– On veut vous contraindre à un examen psychiatrique
- ☐ 29– On se moque d'un handicap que vous avez
- ☐ 30– On imite votre allure, votre voix et vos gestes afin de vous ridiculiser.
- ☐ 31– On attaque vos opinions politiques ou religieuses
- ☐ 32– On attaque ou on se moque de vos origines
- ☐ 33– Vous êtes obligé (e) de mener des travaux qui blessent votre conscience
- ☐ 34– On juge votre travail de façon injuste et blessante
- ☐ 35– On met vos décisions en question
- ☐ 36– On vous injurie dans des termes obscènes ou dégradants
- ☐ 37– On vous fait verbalement des allusions ou propositions sexuelles

5 – Violences et menaces de violence

- ☐ 37– On vous oblige à faire des tâches qui nuisent à votre santé
- ☐ 38– Malgré votre mauvaise santé, vous êtes obligé (e) de faire un travail nuisible à votre santé.
- ☐ 39– On vous menace de violences corporelles
- ☐ 40– On utilise des violences légères contre vous à titre d'avertissement
- ☐ 41– Vous êtes physiquement maltraité(e)
- ☐ 42– Quelqu'un vous occasionne des frais afin de vous nuire
- ☐ 43– Quelqu'un occasionne des dégâts à votre domicile ou sur votre lieu de travail.
- ☐ 44– On en vient à des agressions sexuelles envers vous

6 – autres événements ou situations que vous souhaiteriez citer :

.....

Si vous n'avez été confronté(e) à aucune des situations précédentes (questions 1 à 6) au cours des 12 derniers mois, merci de passer directement aux questions 13 et 14 ci-dessous.

7 – A quelle fréquence avez-vous été confronté(e) à une ou plusieurs de ces situations (question 1 à 6) au cours des 12 derniers mois

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1– Tous les jours | <input type="checkbox"/> 4– Au moins 1 fois par mois |
| <input type="checkbox"/> 2– Presque tous les jours | <input type="checkbox"/> 5– Rarement |
| <input type="checkbox"/> 3– Au moins 1 fois par semaine | |

8 – Pendant combien de temps avez-vous été confronté à ces situations : __ années __ mois

9 – Etes-vous encore aujourd'hui confronté(e) à ces situations ?

- ☐ 1– Oui, confronté(e) encore aujourd'hui
- ☐ 2– Non, confronté(e) antérieurement dans le même emploi
- ☐ 3– Non, confronté(e) antérieurement dans un emploi précédent

10 – Qui dans cette période s'est mis contre vous ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1– Collègue | <i>Sexe de cette (ces) personne(s)</i> |
| <input type="checkbox"/> 2– Supérieur (s) hiérarchique(s) ou personne(s) ayant une position hiérarchique supérieure à la votre | <input type="checkbox"/> 1– Homme(s) |
| <input type="checkbox"/> 3– Subordonné(s) | <input type="checkbox"/> 2– Femme(s) |
| | <input type="checkbox"/> 3– Aussi bien des hommes que des femmes |

11 – Combien de personnes se sont mises contre vous durant cette période ? ____ personnes

12 – Avez-vous une (des) personne(s) vers qui vous avez pu vous tourner pour parler de ces problèmes ?

Oui

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1– Collègue | <input type="checkbox"/> 6– Médecin du travail |
| <input type="checkbox"/> 2– Supérieur | <input type="checkbox"/> 7– Autre médecin |
| <input type="checkbox"/> 3– Responsable du personnel/des ressources humaines | <input type="checkbox"/> 8– Assistante sociale, infirmière |
| <input type="checkbox"/> 4– Représentant du personnel, militant syndical | <input type="checkbox"/> 9– Amis ou connaissances en dehors de l'entreprise |
| <input type="checkbox"/> 5– Inspection du travail, prud'hommes, avocat | <input type="checkbox"/> 10– Membres de la famille, parents |

Non

- ☐ 11– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je l'aurais souhaité
- ☐ 12– Non, je n'ai personne vers qui j'ai pu me tourner mais je n'en avais pas besoin.

13 – La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps.

En utilisant cette définition, considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Si oui, à quoi attribuez-vous ces comportements hostiles envers vous ?

- ☐ 1– A une mauvaise ambiance générale au travail
- ☐ 2– A une mauvaise organisation du travail
- ☐ 3– A des problèmes de management, d'encadrement
- ☐ 4– A des problèmes de compétition entre les gens
- ☐ 5– A l'envie, la jalousie
- ☐ 6– A un conflit ou un différend non résolu au travail
- ☐ 7– Parce que l'on veut me faire partir de l'entreprise
- ☐ 8– Parce que je suis différent(e) des autres à cause de mon âge, sexe, nationalité, ou handicap
- ☐ 9– ne sait pas

14 – En utilisant également la définition précédente (question 13), pensez-vous avoir été témoin de violence psychologique envers une autre personne sur votre lieu de travail au cours des 12 derniers mois ?

- ☐ 1– Oui
- ☐ 2– Non

Référence : I. Niedhammer, S. David, S. Degioanni et 143 médecins du travail. La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : Le « Leymann Inventory of Psychological Terror ». *LIPT Rev Epidemiol Sante Publique* 2006 ; 54 : 245-62

Annexe 3 Référents de branche : coordonnées des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité au jour de la signature de l'accord

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, lorsque les entreprises ne disposent ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peuvent informer directement les référents de branche des cas de harcèlements, d'agissements ou de violences sexistes et sexuels. Ceux-ci sont composés de représentants des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité, dont la liste figure ci-dessous.

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c@cfdt.fr ;
- syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, SNPUB CFTC, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, president@snpub-cftc.org et <https://www.cftc-snpub.fr> ;
- syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris, <https://snctpp-publicite-cfecgc.org> ;
- fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication ;
- FILPAC CGT, 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex, publicite@filpac-cgt.fr et <https://www.filpac-cgt.fr> ;
- syndicat national de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fosnpep@gmail.com et <http://fosnpep.free.fr/> ;
- fédération des employés et cadres FO-FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fosnpep@gmail.com et <https://www.fecfo.fr> ;
- union nationale des syndicats autonomes, UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet cedex, spect@unsa.org et <http://spectcom-unsa.org>.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- association des agences-conseils en communication – AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, info@aacc.fr et <https://www.aacc.fr/gouvernance/notre-organisation/lequipe> ;
- union des médias et supports publicitaires, UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE), 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris :
 - SNPTV : pubtv@snptv.org et <https://www.snptv.org> ;
 - UNIREL : contact@unirel.fr et <http://www.unirel.fr/#&panel1-1> ;
 - UPE : <https://www.upe.fr>,
- union des entreprises de conseil et achat média, UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contact@udecam.fr et <https://www.udecam.fr/>.

Annexe 4 Principaux centres médicaux de la branche de la publicité

Liste non exhaustive des services de prévention et de santé au travail identifiés dans la branche de la publicité :

- Thalie santé (fusion du centre médical de la publicité et de la communication et du centre médical de la Bourse) ;
- association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS) ;
- centre Inter-entreprises et artisanal de santé au travail (CIAMT) ;
- service aux entreprises pour la santé au travail (SEST) ;
- action santé au travail (AST) ;

- service de santé au travail de la région nantaise (SSTRN) ;
- centre médical interentreprises Europe (CMIE).

Pour plus d'informations, consultez le site de la fédération santé au travail en Île-de-France (<https://www.federation-santeautravail-idf.org/les-services-de-sante-au-travail/adherer-a-un-service-de-sante-au-travail/>) et de la DRIETS Île-de-France (<https://idf.drieets.gouv.fr/Les-services-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par-la-Drieets>).

L'annuaire des services est également disponible sur le site national de PRESANSE (<https://www.presanse.fr/annuaire-medecine-travail/>) ou de la DRIETS (<https://drieets.gouv.fr/>).

Annexe 5 Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter votre information ou vous aider dans vos démarches :

- Allo Service Public : 39 39 ;
- inspection du travail : <https://inspection-du-travail.com/ville/> ;
- les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) : <https://drieets.gouv.fr> ;
- services de défenseur des droits : 09.69.39.00.00, <https://www.defenseurdesdroits.fr> ;
- maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale : <http://www.annuaire.justice.gouv.fr/annuaire-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html> ;
- association harcèlement moral stop (HMS) : 01.56.34.01.76, 06.07.24.35.93, <http://www.hmstop.com> ;
- site du gouvernement « Arrêtons les violences sur les violences sexistes et sexuelles » : 39 19 accueil, (<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>) et liste des associations (https://arretonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles#les_associations_nationales0) ;
- institut women safe and children : 01.39.10.85.35, <https://www.women-safe.org> ;
- association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : 01.45.84.24.24, <https://www.avft.org/> ;
- centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille : 01.42.17.12.00, <https://fncidff.info> ;
- délégué régional et départemental aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes : https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFE_Décembre_2021.pdf.

Annexe 6 Modèle de clause du contrat de travail

Modèle de clause du contrat de travail sur les harcèlements et les agissements sexistes

Article X – Violences au travail, harcèlements moral et sexuel et agissements sexistes

La société informe [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit activement dans la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, et plus généralement contre toute forme de violence au travail. À ce titre, elle applique les dispositions de l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes. Cet accord met à la disposition des salariés des entreprises relevant de la branche un ensemble d'outils les protégeant des situations qu'ils pourraient considérer comme relevant d'une forme de violence au travail.

[Civilité] [Nom] s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter des comportements qui pourraient s'apparenter à du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes et à informer, le cas

échéant, la société de ces comportements prohibés qu'il/elle aurait pu constater ou dont il/elle aurait eu connaissance personnellement.

En tout état de cause, l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et aux violences sexistes est disponible sur le site de Légifrance (https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635630).

Annexe 7 Modèle de trame d'enquête interne

Trame de procédure d'enquête interne à l'entreprise

Au sein de l'entreprise, la direction des ressources humaines et/ou le référent harcèlement sont les principaux acteurs du processus d'enquête interne, avec les éventuels représentants du personnel.

Étape 1 – Recevoir le signalement

Lorsqu'une situation de harcèlement/violence est signalée, la direction de l'entreprise/des ressources humaines et/ou le référent harcèlement et/ou un représentant du personnel doivent s'informer de la réalité des faits et objectiver la situation. Un signalement et ce, quelle que soit la forme de ce dernier, doit faire l'objet d'une remontée rapide en vue d'une première analyse.

Il est préconisé d'accuser réception du signalement : son auteur est ainsi informé du fait que la situation est en cours de traitement.

L'accusé de réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 et suivants du code du travail) et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués.

Si besoin, la direction de l'entreprise/des ressources humaines et/ou le référent harcèlement accompagné(s) le cas échéant d'un représentant du personnel se déplacent sur le lieu de travail des personnes concernées par la situation. Elles entendent, de manière contradictoire, individuellement chaque partie prenante, s'enquière et prennent connaissance de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la situation.

Sur la base des éléments recueillis, une première analyse de la situation permet d'orienter la suite des événements :

- il n'y a pas de harcèlement ;
- le harcèlement ne peut être écarté ;
- la situation peut potentiellement relever d'une autre forme de violence au travail (agissement sexiste par exemple).

Lorsque ce signalement est effectué auprès du référent harcèlement de branche, celui-ci en informe l'employeur, qui donne son approbation pour analyser et/ou enquêter ensemble selon les modalités prévues à l'accord.

L'alerte doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder deux mois.

Étape 2 – Le traitement de la situation

La direction de l'entreprise initie une enquête en association avec le référent harcèlement et/ou les représentants du personnel, afin :

- d'établir la réalité des faits allégués de harcèlement en recueillant les témoignages des personnes impliquées directement (victimes et auteurs présumés) et indirectement (témoins, responsables hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- de conclure si les faits pourraient ou non être constitutifs d'un harcèlement ou éventuellement d'une autre forme de violence au travail.

L'enquête peut débuter par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

En fonction de la situation, la direction de l'entreprise peut envisager de recourir à un prestataire externe, d'impliquer les représentants du personnel en interne, les représentants au niveau de la branche, le service de prévention et de santé au travail et/ou une assistance sociale.

Il convient d'entendre l'ensemble des personnes concernées directement ou indirectement par les faits telles que :

- la victime présumée ;
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause ;
- les témoins ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

Une fois la situation avérée, les victimes peuvent bénéficier de toutes les informations concernant les voies de recours et un soutien en matière de santé.

Pendant la procédure d'enquête interne :

Dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, personne mise en cause, témoins).

En outre, si la situation le justifie, il est recommandé, au cours de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

Étape 3 – Le rapport d'enquête

Le rapport d'enquête rassemble l'ensemble des éléments recueillis au cours de celle-ci, en particulier les comptes rendus des auditions et conclut sur la présomption – ou non – de faits de harcèlement.

Le rapport d'enquête doit être élaboré de manière objective et impartiale.

Le rapport d'enquête reste confidentiel ; il ne doit jamais faire l'objet d'une publication.

Il est signé par l'ensemble des personnes qui l'ont élaboré (la direction de l'entreprise, le référent harcèlement, les représentants du personnel...).

Étape 4 – Les suites de l'enquête

Si les conclusions de l'enquête confirment les faits susceptibles de caractériser un harcèlement commis par l'un de ses salariés, il appartient à l'employeur de mettre en œuvre la procédure disciplinaire.

Il convient en tout état de cause de prendre les mesures nécessaires pour que la personne mise en cause ne puisse continuer ou renouveler ce type d'agissements.

Si la sanction est laissée à l'appréciation de l'employeur, elle peut aller jusqu'au licenciement. L'employeur peut notamment décider d'appliquer une autre sanction que le licenciement.

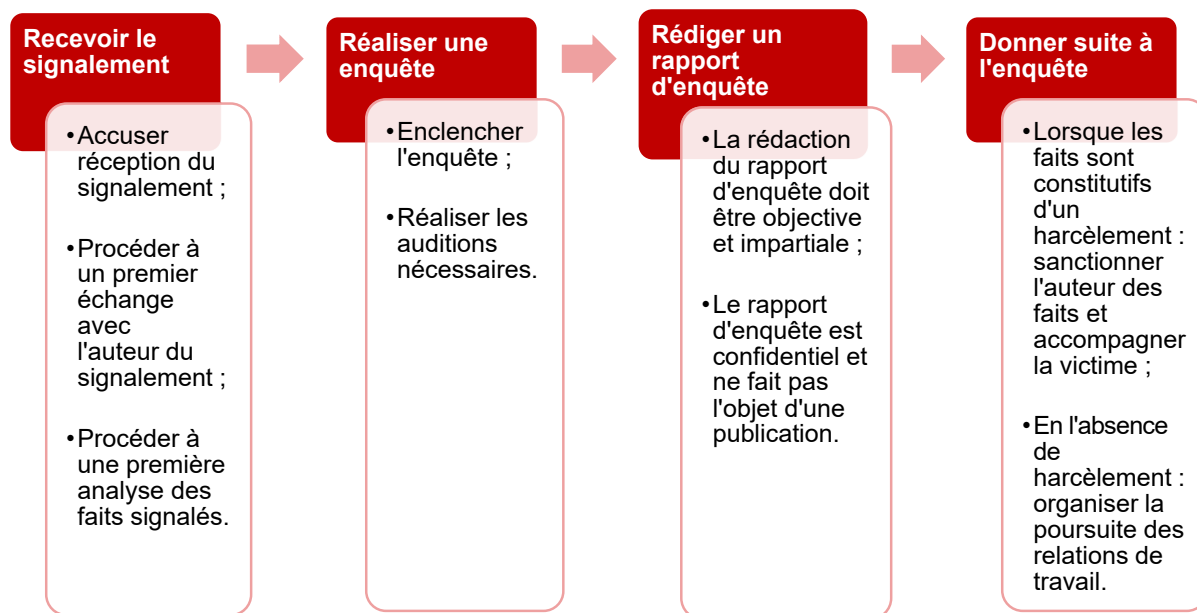
Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux

mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Une fois l'auteur des faits sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime bénéficie de conditions normales de travail. Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles que pourrait, par exemple, subir la victime du fait des collègues « solidaires » de l'auteur des faits sanctionnés.

En prévention, des entretiens réguliers avec la victime peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.

Schéma simplifié d'enquête interne face aux situations de harcèlement



Annexe 8 Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur

Modèle d'affichage obligatoire en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes

Lutte contre le harcèlement moral

■ Article L. 1152-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

■ Article L. 1152-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

■ Article L. 1152-3 du code du travail :

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

■ Article L. 1152-4 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

■ Article L. 1152-5 du code du travail :

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

■ Article L. 1152-6 du code du travail :

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

■ Article L. 1153-1 du code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° 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 ;

2° 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.

■ Article L. 1153-2 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

■ Article L. 1153-3 du code du travail :

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

■ Article L. 1153-4 du code du travail :

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

■ Article L. 1153-5 du code du travail :

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

■ Article L. 1153-5-1 du code du travail :

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

■ Article L. 1153-6 du code du travail :

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

■ Article 222-33 du code pénal :

I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

■ Article 222-33-2 du code pénal :

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

■ Article L. 1142-2-1 du code du travail :

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié 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.

La notion de récurrence

Selon le dictionnaire Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La notion de situation de faiblesse

■ Article 222-15-2 du code pénal :

Est puni de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou réitérées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables.

Lorsque l'infraction est commise par le dirigeant de fait ou de droit d'un groupement qui poursuit des activités ayant pour but ou pour effet de créer, de maintenir ou d'exploiter la sujétion psychologique ou physique des personnes qui participent à ces activités, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 750 000 euros d'amende.

Les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlements moral et sexuel et d'agissements sexistes :

La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes a, selon les cas, la faculté d'introduire une action contentieuse devant :

- le conseil de prud'hommes ;
- le tribunal correctionnel.

■ Article L. 1154-1 du code du travail :

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

■ Article L. 1154-2 du code du travail :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

■ Article L. 1155-1 du code du travail

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

■ Article L. 1155-2 du code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 euros les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement

■ Médecin du travail ou du service de santé au travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

■ Inspection du travail et nom de l'inspecteur du travail :

M.

✉ Adresse :

☎ Téléphone :

■ Défenseur des droits :

✉ Adresse : défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris Cedex 07.

☎ Téléphone : 09.69.39.00.00

■ Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (entreprises d'au moins 250 salariés) :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de l'entreprise :

M.

✉ Adresse (poste de travail) :

☎ Téléphone :

■ Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au sein de la branche :

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT : 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c@cfdt.fr ;
- SNPUB CFTC : 21 bis, Rue Victor-Massé, 75009 Paris, president@snpub-cftc.org et <https://www.cftc-snpub.fr> ;
- SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris, <https://snctpp-publicite-cfecgc.org> ;
- FILPAC CGT : 263, rue de Paris, Case 426, 93514 Montreuil Cedex, publicite@filpac-cgt.fr et <https://www.filpac-cgt.fr> ;
- SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fosnpep@gmail.com et <http://fosnpep.free.fr/> ;
- FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fosnpep@gmail.com et <https://www.fecfo.fr> ;
- UNSA spectacle et communication : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, spect@unsa.org et <http://spectcom-unsa.org>.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- AACC : 40 boulevard Malesherbes, 75008 Paris, info@aacc.fr et <https://www.aacc.fr/gouvernance/notre-organisation/lequipe> ;
- UMSP (SNPTV, UNIREL et UPE) : 2, rue Sainte Lucie, 75015 Paris, SNPTV : pubtv@snptv.org et <https://www.snptv.org>, UNIREL : contact@unirel.fr et <http://www.unirel.fr/#&panel1-1> – UPE : <https://www.upe.fr> ;
- UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contact@udecam.fr et <https://www.udecam.fr/>.

Article 2 | Durée, révision, dénonciation et adhésion

Article 2.1 | La durée de l'avenant et son délai de mise en œuvre

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, dès sa signature.

Article 2.2 | Les modalités de révision

Le présent avenant peut être révisé au terme d'un délai de trois (3) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles du présent avenant qu'elles modifient.

Article 2.3 | Les modalités de dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois (3) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel avenant.

Article 2.4 | L'adhésion

Peuvent adhérer au présent avenant, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 2261-3, L. 261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1 du code du travail, ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent avenant et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 3 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

Article 4 | Clause de rendez-vous et suivi de l'accord

Article 4.1 | La clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant à l'accord de branche en date du 8 juillet 2021 pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'avenant est révisé conformément aux dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et de l'article 2.2 du présent avenant.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an, dans le cadre du bilan annuel relatif à l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021.

Article 4.2 | La clause de suivi

Chaque année, un rapport d'activité est effectué par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ce rapport sera complété par des questions spécifiques ajoutées dans l'enquête annuelle de branche et des données transmises par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les centres médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une commission de suivi a été mise en place dans le mois suivant la signature de l'accord sur les harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité en date du 8 juillet 2021. L'application du présent avenant sera suivie dans le cadre de cette commission.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou d'une des organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de la présente convention ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 5 | Dépôt, publicité et demande d'extension

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 23 du 31 janvier 2022

prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018
relatif à la suppression de la commission paritaire de validation des accords
dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la CPPNI

NOR : ASET2250375M

IDCC : 86

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

SNMASSH ;

AACC ;

UDECAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC-FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

SNCTPP CGC ;

Maison CFDT F3C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 13 février 2018 un avenant à durée déterminée de trois ans portant suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette instance est la principale instance de négociation dans laquelle les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs négocient et concluent des accords et avenants applicables aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la publicité et assimilées (IDCC 86). Cet avenant a ensuite été prorogé jusqu'au 31 décembre 2021, par l'avenant n° 22 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées.

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

Le présent avenant a pour objet de proroger dans toutes ses dispositions, de manière indéterminée, l'accord collectif de la branche de la publicité relatif à la suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (avenant n° 21) initialement conclu le 13 février 2018.

Le champ d'application du présent avenant est strictement identique à celui de l'avenant n° 21 du 13 février 2018.

L'avenant n° 21 ainsi prorogé est annexé au présent texte (annexe 1).

Article 2 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités obligatoires de dépôt visées ci-après.

Article 3 | *Révision de l'avenant*

Sont habilitées à demander la révision du présent avenant :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'avenant ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;

À l'issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'avenant.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'avenant n° 21 et de l'avenant n° 22 qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l'avenant, les parties seront réunies dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte à l'initiative de la partie la plus diligente, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 4 | Dénonciation

Le présent avenant ne peut être dénoncé que par la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

En cas de dénonciation dans les conditions susvisées, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l'avenant reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel avenant est signé dans les délais prévus par l'article L. 2261-10 du code du travail y compris avant l'expiration du délai de préavis, les dispositions du nouvel avenant se substituent intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 5 | Clause de suivi et de rendez-vous

Clause de rendez-vous :

Les parties signataires conviennent de se revoir au plus tard en janvier 2023 pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi :

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant est mise en place dans les trois (3) mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une (1) fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent avenant et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est déposé ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Avenant n° 21 à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées portant suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Préambule

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a remplacé la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise par la commission permanente de négociation et d'interprétation qui doit être instituée dans chaque branche. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 a modifié les règles relatives à la négociation des accords collectifs.

Les parties signataires du présent avenant se sont donc réunies afin d'adapter les textes conventionnels à ces nouvelles dispositions.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions annulent et remplacent l'intégralité de l'avenant n° 20 en date du 7 novembre 2011 et viennent compléter la convention collective de la publicité.

Depuis la création de la convention collective de la publicité, les partenaires sociaux de la branche ont organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires : CMP, CPNEFP, observatoire des métiers.

La commission mixte paritaire est la principale instance de négociation dans laquelle les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu des accords et avenants applicables pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité. Cette instance paritaire n'avait jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser son fonctionnement, sa composition et ses missions.

La loi du 8 août 2016 permet aux branches professionnelles d'organiser ce type d'instance paritaire dans un accord collectif. Les partenaires sociaux de la branche de la publicité s'inscrivent donc dans cette nouvelle organisation à travers le présent accord.

Titre I^{er} La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est national et comprend les départements d'Outre-Mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, etc., en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département dans les six mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activités visés aux articles 1 et 2 du chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

2.1. Composition, vote et quorum

2.1.1. Composition

La CPPNI est constituée, en application des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, d'un (1) représentant titulaire par organisation syndicale de salariés de la branche représentative au niveau national et signataire du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation veille également à la désignation de deux (2) suppléants habilités à siéger à cette CPPNI et il en est de même en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

2.1.2. Vote

Chaque membre titulaire de la CPPNI présent dispose d'une (1) voix.

Les décisions de la CPPNI sont prises selon le poids de chaque organisation représentative au sein de la branche. Les votes ont lieu par ailleurs à main levée.

Les suppléants ne disposent pas d'une voix délibérative sauf en cas d'absence du titulaire.

La CPPNI ne peut valablement délibérer que si trois (3) membres titulaires au moins de chaque collège sont présents.

Les décisions de la CPPNI sont consignées dans un procès-verbal qui indique le nombre de présents. Les membres de la CPPNI ne pouvant donner un pouvoir à l'un des membres de leur collège, il appartient à chaque collège d'assurer sa représentation dans les conditions définies au présent article.

2.1.3. Participation aux réunions de la branche relatives à la CPPNI

La mise en place et le suivi de la CPPNI nécessitent l'organisation de plusieurs réunions par an dans le cadre des instances intervenant au niveau de la branche et mentionnées dans le présent avenant.

La participation des salariés des entreprises de la branche, représentant des organisations syndicales de salariés ou représentant des organisations professionnelles d'employeurs, au fonctionnement de ces différentes instances, est notamment soumise aux principes généraux du droit syndical tels que prévus par la convention collective de la branche de la publicité et par le code du travail.

En vue de faciliter le fonctionnement des réunions susmentionnées, des autorisations d'absences, sur présentation de la convocation, sont prévues. Afin de réduire au minimum les perturbations que l'absence des salariés peut apporter à la marche générale de l'entreprise, ceux-ci doivent formuler leur demande en respectant un préavis d'au moins 15 jours avant la réunion.

Ces absences n'entraînent aucune retenue sur salaire. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif et ne sont pas déduites des congés annuels.

2.2. Présidence et secrétariat

La présidence de la CPPNI échoit tous les deux ans, alternativement, à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président sont élus par leur collège respectif.

Toutefois, si un collège ne procède pas à l'élection qui lui incombe, l'autre collège peut y procéder après une mise en demeure par LRAR aux parties prenantes et un délai de deux (2) mois laissé sans que l'élection prévue ne soit intervenue.

La commission paritaire, lorsqu'elle se réunit sous forme de commission mixte paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. En cas de vacance, la présidence de chaque séance est assurée par un représentant d'une organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Le collège employeur assure la charge du secrétariat de la CPPNI, au siège de la fédération de la publicité.

L'adresse numérique et postale du secrétariat de la CPPNI est la suivante : secrétariat de la fédération de la publicité, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris, ou par mail contact@federation-pub.fr

2.3. Réunions ordinaires et extraordinaires

2.3.1. Réunions ordinaires

En ce qui concerne les réunions ordinaires, la CPPNI se réunit au moins quatre (4) fois par an, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ses membres sont convoqués au moins 15 jours avant chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une feuille de présence et un procès-verbal sont établis par le secrétariat de la publicité.

Une (1) fois par an, la commission paritaire établit son calendrier de négociations en fixant paritairement, d'une part, ses dates de réunions prévisionnelles et d'autre part, les thèmes de négociation envisagés. Il est rappelé que les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, moduler la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

2.3.2. Réunions extraordinaires

En cas de demande de réunion extraordinaire, la CPPNI se réunit dans un délai qui ne peut excéder deux (2) mois suivant la saisine.

Toute saisine de la CPPNI doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et être motivée afin de permettre aux membres de la CPPNI de prendre connaissance préalablement à la réunion, des questions soumises.

Article 3 | *Rôle et missions de la commission*

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (« CPPNI » ci-après) exerce les missions qui lui sont dévolues en application des dispositions légales et réglementaires.

Son principal objet est de négocier et de conclure les conventions, accords et avenants de branche susceptibles de donner lieu à une extension ministérielle.

Ses principales missions sont exposées ci-après.

3.1. Missions d'intérêt général

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises vis-à-vis des pouvoirs publics.

3.2. Missions en matière de négociation

La CPPNI est le seul organe compétent pour mener les négociations de branche, qu'elles soient rendues obligatoires par la loi ou non.

La saisine de la CPPNI d'une demande relative à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche peut émaner d'une ou plusieurs organisations syndicales et patronales représentatives à ce niveau.

Les auteurs de la saisine doivent formuler leur demande par lettre recommandée avec accusé de réception exposant précisément l'objet et la motivation de leur demande.

Une copie de ce courrier est adressée par l'organisation à l'origine de la demande à l'ensemble des autres organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission dispose d'un (1) mois pour se prononcer sur la demande de négociation.

En cas d'acceptation, les parties examinent les modalités d'ouverture de la négociation dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de la demande visée au premier alinéa du présent article.

3.3. Missions de veille sur l'emploi et les conditions de travail

La commission paritaire exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes instances paritaires instituées par la branche :

- la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- l'observatoire des métiers de la branche.

Ces instances fonctionnent conformément aux règles établies par les partenaires sociaux.

3.4. Rapport annuel d'activité

La commission paritaire a pour rôle, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail).

À cet effet, les accords collectifs susmentionnés sont transmis à la commission paritaire conformément aux articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail.

Chaque année, la commission paritaire établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

À travers ce rapport, la commission paritaire formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire. Les parties signataires sont conscientes du travail que représente le rapport annuel d'activité. Elles décident de déléguer ce travail à un organisme extérieur. Ce dernier sera choisi de manière paritaire suite à un appel d'offre dont le cahier des charges sera élaboré de manière paritaire.

Ce rapport annuel est financé par les fonds du paritarisme. Une fois la collecte effectuée et avant que la répartition entre les organisations syndicales de salariés et d'employeur soit effectuée, 3 % du financement du paritarisme est consacré exclusivement au financement du rapport annuel d'activité.

3.5. Missions en matière d'interprétation

Les partenaires sociaux rappellent l'existence historique de la commission nationale d'interprétation mise en place par l'article 13 de la convention collective de la publicité.

La CPPNI peut, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective de branche ou d'un accord collectif national présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

La CPPNI a également pour rôle d'incarner les commissions d'interprétation prévues par les conventions et accords collectifs de branche, sur saisine des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche ou de la fédération de la publicité, ainsi que de l'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail).

Les compétences conférées à cette CPPNI n'excluent en aucune façon les voies de recours auprès des instances judiciaires.

3.6. Observatoire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du code du travail, les partenaires sociaux confient à la commission paritaire permanente le rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Les missions de cet observatoire sont d'enregistrer et d'archiver les accords d'entreprise ou d'établissement relevant du champ d'application de la convention collective de la publicité.

Ces accords sont transmis par l'employeur après leur conclusion et concomitamment aux formalités légales de dépôt.

Une version signée est ainsi transmise à la commission paritaire permanente dans un délai d'un (1) mois après la signature de l'accord. Cette version est envoyée à l'adresse mail et/ou postale du secrétariat de la publicité (par lettre recommandée avec accusé de réception).

Il est rappelé qu'avant tout envoi, l'employeur doit veiller à la suppression des noms et des prénoms des négociateurs et signataires des accords concernés.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis dans ces conditions.

À chaque CPPNI, un état des lieux, sous forme de tableau, est transmis aux membres de la commission paritaire, des accords remontés au secrétariat de la fédération de la publicité. Les accords transmis sont stockés dans une base de données accessible aux membres de la CPPNI.

Titre II Dispositions finales

Article 4 | *Durée, révision et dénonciation de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée de trois (3) ans et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Révision :

Sont habilitées à demander la révision du présent avenant :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'avenant et signataires ou adhérentes de l'avenant ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes.
- Si l'avenant est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'avenant ;

– à l’issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’avenant ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche. Si l’avenant est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d’application de l’avenant.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu’à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l’indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d’un nouveau texte.

Les dispositions de l’avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu’à la conclusion d’un nouvel avenant ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l’avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l’avenant qu’elles modifient et sont opposables à l’ensemble des employeurs et des salariés liés par l’avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Par ailleurs, en cas d’évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les stipulations de l’avenant, les parties seront réunies dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte à l’initiative de la partie la plus diligente, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Dénunciation :

Le présent avenant peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud’hommes du lieu de sa conclusion. Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent avenant continue de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d’un an à compter de l’expiration d’un préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d’une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent avenant entre les autres signataires. Dans ce cas, les dispositions de l’alinéa précédent s’appliquent également à l’auteur de la dénonciation.

Si le présent avenant est dénoncé par la totalité de signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions suivantes s’appliquent :

- elle entraîne l’obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations, l’avenant reste applicable sans aucun changement ;
- si un nouvel avenant est signé dans les délais prévus par l’article L. 2261-10 du code du travail y compris avant l’expiration du délai de préavis, les dispositions du nouvel avenant se substituent intégralement à l’avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 5 | Clause de suivi et de rendez-vous

Clause de rendez-vous :

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième (3^e) année d'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi :

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant est mise en place dans les trois (3) mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une (1) fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité et signataires du présent avenant. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent avenant et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est déposé ainsi que ses annexes, par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément aux dispositions du code du travail.

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

Fait à Paris, le 13 février 2018.

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- association des agences-conseils en communication, AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- union des médias et supports publicitaires, UMSP, 47, rue de Liège, 75008 Paris ;
- union des entreprises de conseil et achat média – UDECAM, 44, rue Cambonne, 75015 Paris.

Les organisations syndicales de salariés :

- F3C CFDT, maison des fédérations CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
- syndicat national de la publicité, des supports publicitaires, des éditions, de la presse gratuite, de la distribution publicitaire, SNPUB CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93697 Pantin Cedex ;
- syndicat national des cadres et techniciens de la publicité et de la promotion, SNCTPP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris ;

- syndicat national de presse, d'édition et de publicité Force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris ;
- Fédération des employés et cadres FO – FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
- union nationale des syndicats autonomes, UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex.

Brochure n° 3073 | Convention collective nationale

IDCC : 86 | **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

Avenant du 31 janvier 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
(annexe III de la convention)

NOR : ASET2250373M

IDCC : 86

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

AACC ;

UDECAM ;

UMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

FEC-FO ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

UR FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Il est entendu que la négociation du présent avenant a pris en compte l'analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 31 janvier 2022.

Les parties signataires, ayant posé le constat d'une accélération des évolutions ces derniers mois, conviennent de se réunir, si la situation le nécessite, avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels.

Elles conviennent que le présent avenant relatif à une augmentation des salaires minima conventionnels, entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions au regard notamment du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er} | Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels brut :

(En euros.)

1 ^{re} catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant*)	1 610
Niveau 2	1 625
Niveau 3	1 639
Niveau 4	1 711
2 ^e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 748
Niveau 2	1 799
Niveau 3	1 856
Niveau 4	1 969
3 ^e catégorie : cadres	
Niveau 1 (débutant**)	2 139
Niveau 2	2 346
Niveau 3	2 766
Niveau 4	3 621
* Pendant six mois.	
** Pendant un an.	

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels brut minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'Index « égalité professionnelle », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et d'hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;

- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, le rapport annuel de l'activité de la branche de la publicité au titre de l'année 2020 comporte un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 3 | Délais de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 4 | Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 5 | Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une (1) fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une (1) fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux (2) mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Article 6 | Révision et dénonciation

Révision :

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un (1) mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai d'un (1) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation :

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un (1) mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 7 | Publicité, durée

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185 | Convention collective nationale

IDCC : 303 | **COUTURE PARISIENNE**

Accord du 16 février 2022
relatif à l'agenda social pour l'année 2022

NOR : ASET2250349M

IDCC : 303

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

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA FCS ;

HACUITEX CFDT ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social du premier et deuxième semestre de l'année 2022.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1^{er} | Ordre du jour de l'agenda social

Thèmes	Périodes de négociation
Épargne salariale Rémunérations minimales annuelles garanties Prime de collection Accord de branche relatif à la refonte des classifications professionnelles	1 ^{er} semestre 2022
Accord de branche relatif aux salariés aidants et au don de jours de repos	2 ^e semestre 2022

Article 2 | Notification. Dépôt

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

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

Fait à Paris, le 16 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3068 | Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

IDCC : **3238** | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS**
ET CARTONS
(29 janvier 2021)

Avenant n° 6 du 26 janvier 2022

à l'accord du 13 décembre 2010
relatif aux rémunérations pour l'année 2022

NOR : ASET2250374M

IDCC : 700, 707, 3238

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2022 :

Niveau	RAM 2022	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % ^[2]
Débutant ^[1] : Moins de 2 d'ancienneté	28 908 €	1 927 €	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	32 313 €	2 154 €	
A	40 218 €	2 681 €	2 347 €
B	46 373 €	3 091 €	2 706 €
C	60 726 €	4 048 €	3 542 €

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

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

Article 2 | Champ d'application

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

- n° 3011 (IDCC 0700 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- n° 3068 (IDCC 0707 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 3 | Procédure de dépôt et d'extension

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

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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

Article 4 | Durée et date d'application de l'accord

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} février 2022 pour une durée indéterminée.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les primes conventionnelles lors de la réunion de la CPPNI du 16 février 2022. Des réponses seront également apportées sur la demande d'une négociation sur des aides à la mobilité verte.

D'autre part, un travail sur les grilles des SMMC sera engagé en 2022. Ce travail sera également l'occasion d'explorer des pistes d'évolution du mode actuel de calcul de la prime d'ancienneté.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2022 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

Fait à Paris, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

Protocole d'accord du 18 février 2022

relatif à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG),
au barème de ressources garanties (BRG), aux primes
et à l'indemnité journalière de petits déplacements
(Moselle)

NOR : ASET2250380M

IDCC : 714

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Métaux Moselle ;

FO Métaux Moselle ;

CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;

CFDT Moselle,

il a été décidé ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

L'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties.

L'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie.

L'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

L'article 4 de l'annexe II de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à l'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2022 :

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAEG Base 35 heures
V	3	395	35 815
		365	32 773
	2	335	30 293
	1	305	27 220
IV	3	285	25 474
	2	270	23 864
	1	255	23 042
III	3	240	21 660
	2	225	20 650
	1	215	19 900
II	3	190	19 600
	2	180	19 550
	1	170	19 500
I	3	155	19 450
	2	145	19 400
	1	140	19 350

Article 3 | Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle reste fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,03 €. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie

du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 675 € en 2022 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 22,50 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 5 | Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est portée, à compter du 1^{er} avril 2022, à 10,90 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est portée, à compter du 1^{er} avril 2022, à 6,93 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est portée, à compter du 1^{er} avril 2022, à 0,25 €.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 9 | Révision

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois cou-

rant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 10 | Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 | Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

Article 12 | Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Metz, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **827 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Ardennes)

(8 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

Journal officiel du 6 août 1978)

Accord du 24 février 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point
et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre
(Ardennes)

NOR : ASET2250395M

IDCC : 827

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UD FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Des rémunérations annuelles garanties telles que définies dans les articles de 2 à 7 ci-après, sont fixées pour l'année 2022 pour tout salarié travaillant normalement suivant le barème annexé au présent avenant, établi sur la base de l'horaire légal soit 151,67 heures mensuelles sur 12 mois. Ce barème figure en annexe 1 du présent accord.

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord ne pourront être inférieures au total du Smic de l'année.

Article 2

Pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification habituelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments

bruts de salaires qu'il a pu percevoir en 2022, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté ;
- de l'ensemble des éléments légaux, réglementaires et contractuels de la rémunération afférente aux heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal ou considéré comme tel par accord d'entreprise ;
- des majorations pour heures de nuit prévues à l'article 23 de la convention collective ;
- de la prime de vacances telle que définie à l'article 35 de la convention collective.

En vertu du principe précédent, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement.

Article 3

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant l'année (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied etc.) il y aura lieu d'ajouter à ces salaires bruts tels que définis à l'article 2, la rémunération brute fictive base 151,67 heures correspondant à ces absences et d'exclure toutes les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles indemnités de maladie, maternité, chômage partiel, etc.

Article 4

Au cas où la vérification telle que définie aux articles 2 et 3 fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur devra verser un complément à due concurrence au plus tard lors de la paie de janvier 2023.

Article 5

Pour le salarié embauché en cours d'année ou travaillant à temps partiel, le présent avenant s'appliquera au prorata de sa présence dans l'entreprise.

Article 6

Il est recommandé aux entreprises de vérifier en cours d'année si l'application des rémunérations annuelles garanties ne les amène pas à devoir verser des compléments importants de salaires à certains de leurs salariés et à prendre les mesures nécessaires pour que celles-ci, si besoin est, soient étalées durant l'année en cours.

Article 7

Les rémunérations annuelles garanties arrêtées par le présent accord n'ont aucune incidence sur le montant des rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies ci-après et des primes d'ancienneté pouvant en découler. Le présent accord ne remettra pas en cause les avantages pouvant exister dans les entreprises et ne pourra être l'objet de baisses des rémunérations mensuelles telles qu'actuellement pratiquées.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 9 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies

par l'accord national classifications du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 8 janvier 1976.

Article 9

Les rémunérations minimales hiérarchiques ont pour fonction principale de déterminer les bases sur lesquelles doivent être calculées les primes d'ancienneté.

La valeur du point servant à leurs déterminations est fixée à 4,99 €.

Cette valeur du point sera applicable à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des agents de maîtrise d'atelier calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 7 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 11

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles des ouvriers calculées par référence à la valeur de point définie à l'article 9 seront majorées de 5 % conformément à l'accord national du 4 juillet 1980.

Article 12

La prime de vacances figurant à l'article 35 de la convention collective du 8 janvier 1976 sera décomptée sur la base de 23,50 € par jour de congé principal, soit 705 € pour 30 jours de congés principaux.

Article 13

En application des articles L. 2222-5 et L. 2222-5-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives et la délégation patronale conviennent de se revoir en opportunité si certains échelons des minima annuels conventionnels devenaient inférieurs au Smic annuel du fait de sa revalorisation.

Article 14

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15

Après signature du présent accord et notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Charleville-Mézières dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Charleville-Mézières, le 24 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunérations annuelles garanties 2022

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Niveaux	Échelons	Coefficients	2022
V	3	395	33 749 €
	3	365	31 396 €
	2	335	28 982 €
	1	305	26 338 €
IV	3	285	24 023 €
	2	270	21 960 €
	1	255	21 275 €
III	3	240	20 106 €
	2	225	19 721 €
	1	215	19 585 €
II	3	190	19 528 €
	2	180	19 468 €
	1	170	19 410 €
I	3	155	19 352 €
	2	145	19 306 €
	1	140	19 272 €

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 55 du 5 novembre 2021

relatif aux salaires au 1^{er} novembre 2021
(Île-de-France)

NOR : ASET2250415M

IDCC : 843

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

CPABP ;

FBP ;

SPBP SM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations patronales de la branche et les organisations syndicales de salariés se sont réunies le 5 novembre 2021 et ont décidé de conclure le présent avenant (accord Île-de-France n° 55) dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie – entreprises artisanales (IDCC 843).

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour sa mise en œuvre par ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective, quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire de la région Île-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1^{er} novembre 2021 : la valeur monétaire du point est fixée à 0,05356 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 2,6162 du coefficient 155 au coefficient 240.

Article 2

En application de l'article 1^{er}, le salaire horaire minimum de la région Île-de-France à partir du 1^{er} novembre 2021 est de :

a) Pour le personnel de fabrication :

(En euros.)

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 170	11,72
Coefficient 175	11,99
Coefficient 185	12,52
Coefficient 190	12,79
Coefficient 195	13,06
Coefficient 240	15,47

b) Pour le personnel de vente :

(En euros.)

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 165	11,45
Coefficient 170	11,72
Coefficient 175	11,99
Coefficient 180	12,26
Coefficient 185	12,52
Coefficient 190	12,79

c) Pour le personnel de service :

(En euros.)

Coefficient 155	10,92
Coefficient 160	11,19
Coefficient 170	11,72

Article 3

Pour le personnel d'encadrement (cf. définition à l'article 9 de la CCN) les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de 35 721 € pour les salariés « cadres 1 » et de 51 254 € pour les salariés « cadres 2 ».

Article 4

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

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 5 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 899 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Marne)

(26 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,
Journal officiel du 14 janvier 1979)

Accord du 25 février 2022

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et à la valeur du point pour l'année 2022
(Marne)

NOR : ASET2250382M

IDCC : 899

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 2 | Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2022, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3 | Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 4 | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

À compter du 1^{er} janvier 2022 sur la base d'une valeur du point de 5,12 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6 | *Suivi et rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7 | *Force normative*

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

Article 8 | Durée et révision

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 | Notification de dépôt

Le présent accord est établi 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 à l'article L. 2231-6 du même code.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Fait à Reims, le 25 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2022

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	19 272
	2	145	19 308
	3	155	19 353
II	1	170	19 391
	2	180	19 460
	3	190	19 614
III	1	215	19 820
	2	225	20 172
	3	240	21 009
IV	1	255	21 703
	2	270	22 892
	3	285	24 358
V	1	305	26 536
	2	335	29 019
	3	365	31 205
	3	395	33 698

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

Annexe II Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,12 € applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

(En euros.)

Niv.	Échelons	Coeff.	Ouvriers (5 % inclus)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 752,64	716,80		
	2	145	O2 779,52	742,40		
	3	155	O3 833,28	793,60		
II	1	170	P1 913,92	870,40		
	2	180		921,60		
	3	190	P2 1 021,44	972,80		
III	1	215	P3 1 155,84	1 100,80	AM1 1 100,80	1 177,86
	2	225		1 152,00		
	3	240	TA1 1 290,24	1 228,80	AM2 1 228,80	1 314,82
IV	1	255	TA2 1 370,88	1 305,60	AM3 1 305,60	1 396,99
	2	270	TA3 1 451,52	1 382,40		
	3	285	TA4 1 532,16	1 459,20	AM4 1 459,20	1 561,34
V	1	305		1 561,60	AM5 1 561,60	1 670,91
	2	335		1 715,20	AM6 1 715,20	1 835,26
	3	365		1 868,80	AM7 1 868,80	1 999,62
	3	395		2 022,40	2 022,40	2 163,97

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : $(752,64 \div 151,67) \times 1,5 = 7,44$ €.

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**
(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

Accord du 15 février 2022

relatif à la fixation des taux effectifs garantis
et des rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2022
(Ain)

NOR : ASET2250397M

IDCC : 914

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

CSIM Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2022.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 13 avril 2021.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels à compter de 2022

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2022 (articles 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail

(35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2 | RMH à compter du 1^{er} avril 2022

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,73 euros à compter du 1^{er} avril 2022 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de rattachement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3 | Prime de panier de nuit à compter du 1^{er} avril 2022

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,80 euros à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 4 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

En conséquence, et 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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Clause de revoyure

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant septembre 2022 pour faire un point sur les dispositions du présent accord au regard de la situation économique.

Article 7 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires se donnent rendez-vous courant 2023 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

Article 8 | **Publicité**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 15 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,73 €.

Ouvriers

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 416,45	42,49	56,66	70,82	84,99	99,15	113,32	127,48	141,65	155,81	169,97	184,14	198,30	212,47
	2	270	1 341,90	40,26	53,68	67,10	80,51	93,93	107,35	120,77	134,19	147,61	161,03	174,45	187,87	201,29
	1	255	1 267,35	38,02	50,69	63,37	76,04	88,71	101,39	114,06	126,74	139,41	152,08	164,76	177,43	190,10
III	3	240	1 192,80	35,78	47,71	59,64	71,57	83,50	95,42	107,35	119,28	131,21	143,14	155,06	166,99	178,92
	1	215	1 068,55	32,06	42,74	53,43	64,11	74,80	85,48	96,17	106,86	117,54	128,23	138,91	149,60	160,28
II	3	190	974,70	29,24	38,99	48,74	58,48	68,23	77,98	87,72	97,47	107,22	116,96	126,71	136,46	146,21
	1	170	872,10	26,16	34,88	43,61	52,33	61,05	69,77	78,49	87,21	95,93	104,65	113,37	122,09	130,82
I	3	155	795,15	23,85	31,81	39,76	47,71	55,66	63,61	71,56	79,52	87,47	95,42	103,37	111,32	119,27
	2	145	743,85	22,32	29,75	37,19	44,63	52,07	59,51	66,95	74,39	81,82	89,26	96,70	104,14	111,58
	1	140	718,20	21,55	28,73	35,91	43,09	50,27	57,46	64,64	71,82	79,00	86,18	93,37	100,55	107,73

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 998,70	59,96	79,95	99,94	119,92	139,91	159,90	179,88	199,87	219,86	239,84	259,83	279,82	299,81
	3	365	1 846,90	55,41	73,88	92,35	110,81	129,28	147,75	166,22	184,69	203,16	221,63	240,10	258,57	277,04
	2	335	1 695,10	50,85	67,80	84,76	101,71	118,66	135,61	152,56	169,51	186,46	203,41	220,36	237,31	254,27
	1	305	1 543,30	46,30	61,73	77,17	92,60	108,03	123,46	138,90	154,33	169,76	185,20	200,63	216,06	231,50
IV	3	285	1 442,10	43,26	57,68	72,11	86,53	100,95	115,37	129,79	144,21	158,63	173,05	187,47	201,89	216,32
	1	255	1 290,30	38,71	51,61	64,52	77,42	90,32	103,22	116,13	129,03	141,93	154,84	167,74	180,64	193,55
III	3	240	1 214,40	36,43	48,58	60,72	72,86	85,01	97,15	109,30	121,44	133,58	145,73	157,87	170,02	182,16
	1	215	1 087,90	32,64	43,52	54,40	65,27	76,15	87,03	97,91	108,79	119,67	130,55	141,43	152,31	163,19

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RMH	Montants mensuels des primes en fonction de l'ancienneté des salariés												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 868,35	56,05	74,73	93,42	112,10	130,78	149,47	168,15	186,84	205,52	224,20	242,89	261,57	280,25
	3	365	1 726,45	51,79	69,06	86,32	103,59	120,85	138,12	155,38	172,65	189,91	207,17	224,44	241,70	258,97
	2	335	1 584,55	47,54	63,38	79,23	95,07	110,92	126,76	142,61	158,46	174,30	190,15	205,99	221,84	237,68
	1	305	1 442,65	43,28	57,71	72,13	86,56	100,99	115,41	129,84	144,27	158,69	173,12	187,54	201,97	216,40
IV	3	285	1 348,05	40,44	53,92	67,40	80,88	94,36	107,84	121,32	134,81	148,29	161,77	175,25	188,73	202,21
	2	270	1 277,10	38,31	51,08	63,86	76,63	89,40	102,17	114,94	127,71	140,48	153,25	166,02	178,79	191,57
	1	255	1 206,15	36,18	48,25	60,31	72,37	84,43	96,49	108,55	120,62	132,68	144,74	156,80	168,86	180,92
III	3	240	1 135,20	34,06	45,41	56,76	68,11	79,46	90,82	102,17	113,52	124,87	136,22	147,58	158,93	170,28
	2	225	1 064,25	31,93	42,57	53,21	63,86	74,50	85,14	95,78	106,43	117,07	127,71	138,35	149,00	159,64
	1	215	1 016,95	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,86	122,03	132,20	142,37	152,54
II	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
	3	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
I	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90

Annexe 2 Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point 4,73 €.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395			1 998,70	1 868,35
	3	365			1 846,90	1 726,45
	2	335			1 695,10	1 584,55
	1	305			1 543,30	1 442,65
IV	3	285	TA 4	1 416,45	1 442,10	1 348,05
	2	270	TA 3	1 341,90		1 277,10
	1	255	TA 2	1 267,35	1 290,30	1 206,15
III	3	240	TA 1	1 192,80	1 214,40	1 135,20
	2	225				1 064,25
	1	215	P 3	1 068,55	1 087,90	1 016,95
II	3	190	P 2	974,70		931,00
	2	180				882,00
	1	170	P 1	872,10		833,00
I	3	155	03	795,15		759,50
	2	145	02	743,85		710,50
	1	140	01	718,20		686,00

(Voir page suivante.)

Annexe 3 Taux effectif garantis

(En euros.)

Coefficients	TEG 2022
140	19 295
145	19 295
155	19 295
170	19 415
180	19 580
190	19 760
215	19 945
225	20 265
240	21 470
255	22 685
270	23 535
285	24 995
305	26 295
335	28 685
365	31 221
395	33 785

Convention collective départementale

IDCC : 920 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**
(Vienne)
(21 décembre 1976)

Avenant du 10 février 2022

relatif à la valeur du point et à la garantie de rémunération effective
(Vienne)

NOR : ASET2250399M

IDCC : 920

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques est portée à 5,45 € à compter du 1^{er} avril 2022.

Les rémunérations minimales hiérarchiques telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2 | Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux

valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2022.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Coefficients	
140	19 245 €
145	19 268 €
155	19 327 €
170	19 510 €
180	19 693 €
190	19 955 €
215	20 245 €
225	20 558 €
240	20 906 €
255	21 437 €
270	22 175 €
285	23 093 €
305	24 072 €
335	26 267 €
365	28 953 €
395	31 466 €

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 10 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant n° 70 du 18 janvier 2022

relatif aux salaires conventionnels
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250378M

IDCC : 1077

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

FNA ;

FNNPAOEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaire,

Article 1^{er} | Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2022 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Par ailleurs, elles rappellent que selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les deux mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3 | Égalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2022

Base 35 heures.

Pour toutes les entreprises relevant de la convention collective du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

(En euros.)

Coefficients conventionnels	Salaires conventionnels	Exprimés en taux horaire
115	1 610,99	10,62
120	1 647,25	10,86
140	1 652,77	10,90
155	1 659,02	10,94
165	1 666,00	10,98
180	1 673,91	11,04
200	1 682,77	11,09
220	1 691,66	11,15
235	1 728,49	11,40
240	1 747,34	11,52
245	1 766,19	11,64
250	1 785,04	11,77
255	1 803,89	11,89
260	1 822,73	12,02
270	1 860,43	12,27
275	1 879,28	12,39
285	1 916,97	12,64
290	1 935,81	12,76
295	1 954,66	12,89
305	1 992,37	13,14
310	2 011,21	13,26
315	2 030,05	13,38
325	2 067,76	13,63
335	2 105,47	13,88
340	2 124,29	14,01
350	2 162,01	14,25
400	2 350,48	15,50
425	2 444,71	16,12

Coefficients conventionnels	Salaires conventionnels	Exprimés en taux horaire
430	2 463,57	16,24
450	2 538,96	16,74
460	2 576,66	16,99
470	2 614,35	17,24
495	2 708,59	17,86
520	2 802,83	18,48
540	2 878,24	18,98
560	2 953,62	19,47
580	3 029,01	19,97
600	3 104,40	20,47
620	3 179,79	20,97
680	3 405,97	22,46

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

**IDCC : 1404 | ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

Avenant n° 10 du 21 février 2022

portant barème des salaires minima
à compter du 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250402M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *JORF* du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} octobre 2021 par arrêté du 27 septembre 2021 (*JORF* n° 0228 du 30 septembre 2021) puis au 1^{er} janvier 2022 par décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 (*JORF* n° 0298 du 23 décembre 2021) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein à compter du 1^{er} mars 2022 comme suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} mars 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1 618,88 €
		A20	1 643,16 €
	II	A30	1 667,83 €
		A40	1 692,83 €
		A50	1 718,23 €
	III	A60	1 766,33 €
		A70	1 815,79 €
		A80	1 866,64 €
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 922,64 €
		B20	2 009,16 €
		B30	2 099,57 €
	V	B40	2 194,04 €
		B50	2 292,77 €
		B60	2 395,95 €
Cadres	VI	B70	2 503,78 €
		B80	2 616,44 €
	VII	C10	2 747,26 €
		C20	3 022,00 €
	VIII	C30	3 475,30 €
		C40	3 996,59 €
	IX	C50	4 596,07 €
		C60	5 285,47 €

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre 1^{er} de la convention collective nationale.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2022.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 | Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 21 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247 | Convention collective nationale

IDCC : 1513 | **ACTIVITÉS DE PRODUCTION DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

Adhésion par lettre du 8 février 2022

du SNBI à la convention collective

NOR : ASET2250388M

IDCC : 1513

Saint-Nicolas-de-Port, le 8 février 2022.

Syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI), 62, rue Charles-Courtois, 54210 Saint-Nicolas-de-Port, à la direction générale de travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le président,

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, le syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI) a été reconnu représentatif par arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans la CCN des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (IDCC 1513).

Conformément à l'article 1.3 de la convention collective des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, brochure n° 3247, IDCC 1513, nous vous notifions par la présente que notre organisation adhère à la convention collective ainsi qu'à l'ensemble des avenants et accords rattachés en vigueur à compter de ce jour.

Cette notification fera l'objet d'un dépôt légal.

Vous en souhaitant bonne réception,

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

Le président.

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCES DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord de branche du 22 décembre 2021
relatif à la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250405M

IDCC : 706, 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique regroupe les commerces des produits suivants :

- la papeterie et les fournitures de bureau ;
- la bureautique et l'informatique ;
- le mobilier de bureau ;
- l'impression numérique.

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs et prévenir de l'obsolescence des compétences des salariés dans les activités citées ci-dessus, la branche commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique a constitué, conformément à l'article L. 6324-3, la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires.

Ces familles sont les suivantes :

- logistique ;
- vente ;
- management commercial ;
- informatique ;
- mobilier de bureau ;
- numérique et digital.

Dans ce cadre que l'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) sur l'impact du digital dans les entreprises du commerce, mené par l'observatoire prospectif du commerce sous l'égide du ministère du travail, entre 2017 et 2019 a, entre autres, mis en exergue trois domaines sur lesquels le renforcement des compétences est un enjeu prioritaire afin d'éviter leur obsolescence. Les résultats de cette étude, réalisée dans le cadre d'un EDEC commerce, s'appliquent également aux entreprises de la branche de commerces de détail, de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique dont les activités subissent les mêmes évolutions que les autres branches du commerce signataires de l'EDEC.

Il s'agit de :

- la gestion de la relation client :
 - mieux appréhender le client en établissant une relation client plus approfondie ;
 - s'adapter aux nouvelles exigences et aux évolutions des attentes des clients (accueil, conseil et relationnel plus poussés) ;
 - fluidifier et personnaliser le parcours client ;
 - développer l'information et le conseil client ;
 - maîtriser les nouveaux codes de la relation client ;
 - mieux connaître et interagir avec ses clients,
- l'optimisation de la chaîne logistique :
 - optimiser les approvisionnements et la gestion des flux logistiques dans une logique de développement durable ;
 - sécuriser la chaîne logistique en minimisant les risques naturels, sociaux, économiques ;
 - utiliser de nouveaux outils de supervision et de pilotage ;
- le management de proximité :
 - faire évoluer le rôle d'animation du management pour accompagner les évolutions des organisations et leurs adaptations au changement ;
 - adapter les modes de management et les conditions de travail aux nouvelles attentes des salariés et aux besoins des entreprises ;
 - sécuriser les parcours professionnels en misant sur la formation et en accompagnant le développement des compétences des salariés.

Dans le cadre de sa politique de GPEC, la branche a réalisé en 2020 une étude « cartographie des métiers » afin de déterminer, entre autres, les enjeux et des évolutions du secteur en matière de gestion des compétences.

Cette étude a permis de mettre en avant :

- avec la baisse de l'usage du papier, le développement des prestations relatives à l'informatique et des compétences induites ;
- des métiers en évolution pour répondre aux changements de comportement des consommateurs (éco-responsable) ;
- un développement et des transformations importantes sur le métier de commercial, très difficile à recruter (nécessité de développer une expertise technique plus forte, la capacité à auditer les besoins clients et à faire l'interface avec les métiers techniques) ;

- des compétences techniques à renforcer pour les métiers de maintenance ; notamment la maintenance des réseaux, mais aussi de plus en plus de la téléphonie, des terminaux de paiement... (la maintenance des matériels n'est plus suffisante) ;
- pour les systèmes d'impression, le développement des compétences autour du numérique au détriment de compétences liées à l'offset notamment. Ainsi qu'une tertiarisation du secteur, historiquement avec une culture plus industrielle. Cela a un impact sur les métiers transverses notamment au niveau des commerciaux ;
- des compétences en relation client à développer pour les métiers de la logistique (parfois seul point de contact avec le client).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | Salariés éligibles

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en activité partielle.

En application de l'article D. 6324-1-1, elle vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

Article 3 | Objectifs poursuivis et mise en œuvre

La « Pro-A » poursuit un objectif d'évolution professionnelle pouvant se traduire par un changement de fonction ou de poste ou par la mise en œuvre d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. L'entretien professionnel traitant des perspectives d'évolution professionnelle du salarié doit servir de base à la réflexion sur la mise en œuvre d'un parcours « Pro-A ».

La « Pro-A » associe :

- des cours théoriques généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par l'entreprise elle-même si elle dispose d'un service de formation ;
- et des cours pratiques permettant l'acquisition d'un savoir-faire en lien avec les qualifications recherchées par l'entreprise.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Au cours des périodes de formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré et, les partenaires sociaux rappellent que le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4 | Certifications éligibles

Sont éligibles à la « Pro-A » les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans le répertoire spécifique et listées en annexe du présent accord.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourent à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Article 5 | Modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif « Pro-A » se déroule sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur avec accord du salarié, selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

À l'exception du socle de connaissances et de compétences (Cléa), du Cléa numérique et des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une formation diplômante de type bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 6 | Le tutorat

Chaque bénéficiaire du dispositif « Pro-A » doit impérativement être accompagné par un tuteur désigné par l'employeur.

Le tuteur doit être volontaire et est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec la certification visée par le bénéficiaire.

L'employeur désigne, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A ». Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre de la « Pro-A » ;
- d'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur dégage le temps nécessaire au salarié pour exercer sa fonction tutorale.

Article 7 | Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport et d'hébergement selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration, sur proposition de la CPNEFP.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Les partenaires sociaux précisent que la conclusion du présent accord de branche est en partie justifiée par la difficulté pour les TPE et PME de mettre en place, en urgence, un accord d'entreprise.

Article 9 | Conditions de suivi

À des fins de suivi du dispositif, la CPPNI effectuera un sondage auprès d'un panel représentatif de la branche dans les six mois de l'ouverture du dispositif.

Article 10 | Date et durée d'application

Compte tenu des circonstances exceptionnelles et de la nécessité pour les entreprises de disposer, dans les meilleurs délais, des dispositions du présent accord, les parties signataires souhaitent une application dès la date de signature de l'accord.

Les partenaires sociaux souhaitent que les services du ministère chargé du travail puissent procéder à l'enregistrement et à l'extension de cet accord en urgence.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérant à une organisation signataire d'un accord de branche, sont tenues d'en appliquer les dispositions dès sa signature.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée arrivant à terme le 31 décembre 2022.

Article 11 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau des certifications rendues éligibles à la « Pro-A »

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveaux (Format Européen)
Transverse	32360	BTS – Gestion de la PME	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	35341	BTS – Systèmes numériques : option A : informatique, réseaux ; option B : électronique et communication	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	26335	Bac Pro – Systèmes numériques- option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34947	CAP – Employé de vente spécialise option B : produits d'équipements courants	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Vente	7061	BP – Libraire	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	35540	Responsable commercial et marketing	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	35758	Responsable en développement marketing et vente	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	13620	Titre professionnel – Vendeur(se) conseil en magasin	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32208	Bac Pro – Métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	34030	BTS – Négociation et digitalisation de la relation client	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	34031	BTS – Management commercial opérationnel	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	423	BTS – Conception et industrialisation en micro-techniques	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	4379	DUT – Génie électrique et informatique industrielle	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	35346	BTS – Électrotechnique	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	35340	BTS – Services informatiques aux organisations : option A « solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « solutions logicielles et applications métiers »	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	20649	DUT – Réseaux et télécommunications (R&T)	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	20654	DUT – Informatique	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Informatique	29964	Licence professionnelle – métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux (fiche nationale)	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveaux (Format Européen)
Informatique	29966	Licence professionnelle – métiers de l’informatique : conception, développement et tests de logiciels (fiche nationale)	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	1120	Bac Pro logistique	4 (Niveau baccalauréat)
Logistique	1852	Titre professionnel – Agent magasinier	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	7387	BEP – Logistique et transport	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	22689	CAP – Opérateur/opératrice logistique	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	34860	Titre professionnel – Préparateur de commandes en entrepôt	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	473	CAP – Menuisier installateur	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	17131	CAP – Conducteur livreur de marchandises	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Mobilier de bureau	18317	BP – Menuisier	4 (Niveau baccalauréat)
Mobilier de bureau	29855	Titre professionnel – Menuisier poseur-installateur	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	2927	DUT – Techniques de commercialisation	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	4617	BTS – Technico-commercial	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	29631	Licence professionnelle – Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	29968	Licence professionnelle – Métiers des réseaux informatiques et télécommunications (fiche nationale)	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	34079	Titre professionnel – Négociateur technico-commercial	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	1899	Titre – technicien(ne) en logistique d’entreposage	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	1901	Titre professionnel – Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	2462	DUT – Gestion logistique et transport	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	12798	BTS – Transport et prestations logistiques	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	35896	Titre – Responsable des opérations logistiques	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Niveaux (Format Européen)
Logistique	35869	Titre – Responsable de la chaîne logistique	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	23939	Titre – Responsable logistique	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	29988	Licence Pro – Logistique et pilotage des flux	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	29989	Licence Pro – Logistique et systèmes d'information	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	29992	Licence pro – Management des processus logistiques	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Logistique	34857	Titre professionnel – Cariste d'entrepôt	3 (Niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Management commercial	13596	Titre – Responsable du développement commercial	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	35221	Titre – Manager de proximité	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	35754	Titre – Responsable du développement de l'unité commerciale	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	29740	Licence pro – Commerce et distribution	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	31923	Titre – Responsable commercial et marketing	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	34558	Titre – Manager de rayon	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	34703	Titre – Responsable du développement commercial	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Management commercial	34809	Charge(e) de clientèle	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	35663	Titre – gestionnaire administration des ventes	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	32049	Bac Pro – Métiers de l'accueil	4 (Niveau baccalauréat)
Vente	32291	Titre professionnel – Manager d'unité marchande	5 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente	35233	Titre professionnel – Assistant manager d'unité marchande	4 (Niveau baccalauréat)
Numérique et digital	35959	Titre développeur web	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Numérique et digital	29971	Licence pro – Métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Numérique et digital	31185	Titre – Concepteur designer graphique	6 (Niveau bac+ 3 ou bac+ 4)

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 régional du 3 février 2022
relatif aux indemnités de petits déplacements
à compter du 1^{er} juillet 2022
(Normandie)

NOR : ASET2250389M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FG FO ;

URCB CFDT,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 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^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petites déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, 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 :

À compter du 1^{er} juillet 2022.

L'indemnité de repas : 10,50 €.

L'indemnité de transport :

Zones	Normandie
1	2,68 €
2	5,91 €
3	8,87 €
4	12,43 €
5	15,97 €

L'indemnité de trajet :

Zones	Eure / Seine-Maritime	Calvados / Manche / Orne
1	1,56 €	1,63 €
2	3,08 €	3,26 €
3	4,60 €	4,88 €
4	6,12 €	6,48 €
5	7,73 €	8,15 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

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 Caen.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 5

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

Fait à Caen, le 3 février 2022.

(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 régional du 3 février 2022

relatif aux salaires à compter du 1^{er} juillet 2022
(Normandie)

NOR : ASET2250386M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FG FO ;

URCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord, par dérogation à l'article XII.8 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, et 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 comme indiqué dans les tableaux ci-après :

À compter du 1^{er} juillet 2022 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
Position 1	150	1 603,29 €	10,57 €
Position 2	170	1 626,99 €	10,73 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 688,92 €	11,13 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
Position 1	210	1 862,11 €	12,28 €
Position 2	230	2 000,79 €	13,19 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
Position 1	250	2 162,47 €	14,26 €
Position 2	270	2 302,63 €	15,18 €

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

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 Caen.

Article 5

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

Fait à Caen, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Accord du 27 janvier 2022
relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250410M

IDCC : 1619

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

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

CFE-CGC Santé social ;

UNSA Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico-technique (aide ou assistant[e]) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico-techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

■ Précisions supplémentaires :

Le 27 janvier 2022, les partenaires sociaux ont conclu un accord concernant les salaires de la branche des cabinets dentaires (convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (IDCC 1619).

Ils tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 3,5 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1^{er} janvier 2022.

Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} janvier 2022 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (Les CDF) signataires de l'accord.

Fait à Paris, le 27 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1^{er} janvier 2022.

Horaire mensuel légal et conventionnel : 151,67 heures.

(En euros.)

I	Personnel d'entretien			10,57
II	Personnel administratif			
	2.1 Réceptionniste ou hôtesse d'accueil			10,57
	2.2 Secrétaire (ST) ⁽¹⁾			12,05
III	Personnel technique			
	3.1 Aide dentaire			10,98
	3.2 Assistante dentaire			12,18
	3.2.1 Mention complémentaire	-1		
	3.3 Prothésiste dentaire de laboratoire			
	3.3.1 Niveau 1			11,32
	3.3.2 Niveau 2*			14,29
	3.3.3 Niveau 3**			17,68
	3.3.4 Niveau 4			19,24
IV	Personnel en formation			
	Contrat de professionnalisation			
	4.1 Secrétaire ST			
	4.2 Aide dentaire			
	4.3 Assistante dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans		100 % Smic	10,57
	4.4 Brevet professionnel de Prothésiste dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans*		85 % de 13,51*	12,15
	4.5 Brevet technique de métier de Prothésiste dentaire			
	moins de 26 ans		90 % Smic	9,51
	plus de 26 ans**		85 % de 16,71**	15,03
-1				
(1) Mention complémentaire : consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6, de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).				148 €
Prime de secrétariat : (proratisée pour les temps partiels)				185 €

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 43 du 22 février 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2250403M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

les partenaires sociaux, réunis en CPPNI en date du 2 février 2022, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du salaire minimum conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 617,24 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,08 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2022

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022, sous réserve du respect de la valeur du Smic en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,13 €.

Article 2 | *Formule de calcul*

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice } 100 + ([CH - 100] \times VP)$$

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent avenant.

Article 3 | *Égalité entre les femmes et les hommes*

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 participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l'ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – Source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 | *Engagement*

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant. Dépôt/Publicité. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et s'appliquera selon les conditions définies à l'article 1^{er}.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution au <i>Journal officiel</i>	
Coefficients	Salaires minima
100	1 617,24
105	1 642,64
110	1 668,04
115	1 693,44
120	1 718,84
125	1 744,24
130	1 769,64
135	1 795,04
140	1 820,44
145	1 845,84
150	1 871,24
155	1 896,64
160	1 922,04
165	1 947,44
170	1 972,84
175	1 998,24
180	2 023,64
185	2 049,04
190	2 074,44
195	2 099,84
200	2 125,24
205	2 150,64
210	2 176,04
215	2 201,44
220	2 226,84
225	2 252,24
230	2 277,64
235	2 303,04
240	2 328,44
245	2 353,84

Application 1^{er} jour du mois suivant parution au *Journal officiel*

250	2 379,24
255	2 404,64
260	2 430,04
265	2 455,44
270	2 480,84
275	2 506,24
280	2 531,64
285	2 557,04
290	2 582,44
295	2 607,84
300	2 633,24

(En euros.)

Application à compter du 1^{er} octobre 2022

Coefficients	Salaires minima
100	1 617,24
105	1 642,89
110	1 668,54
115	1 694,19
120	1 719,84
125	1 745,49
130	1 771,14
135	1 796,79
140	1 822,44
145	1 848,09
150	1 873,74
155	1 899,39
160	1 925,04
165	1 950,69
170	1 976,34
175	2 001,99
180	2 027,64
185	2 053,29
190	2 078,94
195	2 104,59
200	2 130,24
205	2 155,89
210	2 181,54

Application à compter du 1^{er} octobre 2022

215	2 207,19
220	2 232,84
225	2 258,49
230	2 284,14
235	2 309,79
240	2 335,44
245	2 361,09
250	2 386,74
255	2 412,39
260	2 438,04
265	2 463,69
270	2 489,34
275	2 514,99
280	2 540,64
285	2 566,29
290	2 591,94
295	2 617,59
300	2 643,24

Accord du 24 février 2022
relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2250404M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires du présent accord entendent poursuivre la dynamique qui a été impulsée dans la branche HPA en matière de formation et de professionnalisation. Aussi, elles entendent maintenir un niveau de ressources mutualisées à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

Il est précisé ici, que le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique prévu à l'article L. 2232-10-1 du code du travail compte tenu du fait que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux ont mis en place par accord du 26 mai 2015, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle, afin

de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est versée à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,18 % de la masse salariale, pour toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif salarié.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par une commission de gestion des fonds conventionnels.

Cette contribution finance les actions de formation à destination des salariés de la branche et des gérants non-salariés des entreprises cotisantes. La commission de gestion des fonds conventionnels fixera les modalités du financement des actions de formation.

Article 3 | Dépôt. Extension. Durée. Date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur. En outre, il sera soumis aux formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le suivi de cet accord est assuré par la commission de suivi de la convention collective, en relation avec la CPPNI de la branche.

Fait à Paris, le 24 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 3 décembre 2021

relatif à la fixation du barème des indemnités de petits déplacements
pour l'année 2022
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2250414M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR CFDT ;

UR FO ;

UR CFTC ;

UR CFE-CGC BTP ;

UR CGT,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des

entreprises des travaux publics de la région Hauts-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016, sont fixés pour 2022 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,66 €	2,24 €	12,45 €
Zone 2	(10/20 km)	3,12 €	5,23 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,68 €	7,73 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,22 €	10,81 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,79 €	13,91 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 3 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord collectif du 3 décembre 2021
relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2022
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2250412M

IDCC : 1702

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR C FDT ;

UR FO ;

UR C F T C ;

UR CGT,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics des Hauts-de-France pour 2022 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 - Base 35 heures
I	1	100	20 716 €
I	2	110	20 984 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 - Base 35 heures
II	1	125	21 588 €
II	2	140	24 249 €
III	1	150	25 908 €
III	2	165	28 313 €
IV		180	30 885 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 3 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 14 février 2022

de la FCS UNSA

à la convention collective, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants,
ses textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

NOR : ASET2250371M

IDCC : 1880

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex à la direction générale du travail,
dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (IDCC 1880), étendue par arrêté du 15 juillet 2002 (*Journal officiel* du 25 juillet 2002). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association de gestion du paritarisme du négoce de l'ameublement (AGPNA), à l'accord de branche du 21 septembre 2010 relatif au dialogue social dans la branche du négoce de l'ameublement et ses avenants successifs.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Convention collective

IDCC : 1912 | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,

Journal officiel du 27 juillet 1996)

Accord de méthode du 26 janvier 2022

relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre
de la nouvelle convention collective nationale

NOR : ASET2250401M

IDCC : 1912

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

Métallurgie CFTC Haut-Rhin ;

CFE-CGC Vosges ;

CFDT Métallurgie Alsace ;

USM FO Haut-Rhin,

d'autre part,

Préambule

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'était plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, l'UIMM nationale et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Les partenaires sociaux ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

L'accord national du 29 septembre 2021 tel que modifié par avenant du 21 décembre 2021 a prévu de nouvelles étapes spécifiques accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie.

À l'occasion du bilan national portant sur la teneur des constats partagés opéré en décembre 2021, les partenaires sociaux de la branche attachés au dialogue social territorial et convaincus que l'équilibre doit être apprécié territorialement, entendent favoriser la négociation au niveau territorial tout en étant soucieux de préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par eux.

Au niveau de la métallurgie du Haut-Rhin, un constat partagé a été réalisé le 26 novembre 2021 mettant en lumière des différences entre les normes conventionnelles actuelles et futures.

Une première réunion s'est tenue le 26 janvier 2022 entre l'UIMM Alsace d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre de la négociation territoriale qui aura pour objet de permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2024 sans qu'il ne subsiste de concours de normes au niveau territorial.

Les parties signataires ont ainsi arrêté les dispositions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

Article 2 | Mesures spécifiques pour les 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 cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Objet de la négociation

Dans le prolongement de ce qui est décrit au présent préambule, et afin de ne pas aboutir à un concours de normes conformément à la volonté des partenaires sociaux au plan national, la présente négociation a pour objectif de permettre l'entrée en vigueur des dispositions nationales nouvellement négociées au 1^{er} janvier 2024 (ou par exception au 1^{er} janvier 2023 pour la protection sociale complémentaire) pour la métallurgie du Haut-Rhin en mettant les dispositions conventionnelles territoriales en conformité avec l'objectif poursuivi.

Une négociation loyale prenant en compte les intérêts respectifs tant des entreprises que des salariés est nécessaire pour aboutir à la solution la plus adaptée à notre territoire.

Les parties s'accordent sur le fait que les thèmes et dispositions abordés dans le cadre du socle commun défini au niveau national ne peuvent faire l'objet d'une nouvelle négociation sur le plan territorial.

Article 4 | Composition des délégations patronale et syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de 4 représentants maximum pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ géographique de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

L'organisation syndicale représentative telle que visée ci-dessus, si elle le souhaite, pourra désigner, parmi ses 4 membres appelés à la représenter, un conseil de son organisation départementale.

La délégation patronale sera composée d'un nombre de représentants patronaux au plus égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Elle comprendra des membres du conseil d'administration de l'UIMM Alsace, le délégué général et deux juristes de l'UIMM Alsace.

Article 5 | Calendrier

Les parties signataires ont convenu du calendrier ci-dessous selon un rythme d'environ une réunion toutes les 4 semaines.

Toutefois, si les parties signataires en ressentent le besoin, elles pourront, en cas de nécessité et d'un commun accord, modifier les dates initialement convenues ou rajouter des réunions de négociations sans toutefois avoir pour effet de reporter le terme du présent accord.

■ Réunion 1 : mardi 22 février 2022 14 h 00.

■ Réunion 2 : lundi 21 mars 2022 15 h 00.

■ Réunion 3 : mercredi 20 avril 2022 14 h 00.

■ Réunion 4 : lundi 30 mai 2022 14 h 00.

Article 6 | Déroulement des réunions de négociation

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Alsace sis au 31, rue François-Spoerry à Mulhouse.

Toutefois, si les conditions sanitaires actuelles venaient à se dégrader empêchant ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Alsace à ses membres par courrier électronique au moins 8 jours calendaires avant la tenue de celle-ci.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Alsace une adresse mail valide et de l'informer de toute modification de cette dernière.

Article 7 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Alsace

Article 7.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions

Conformément aux dispositions de l'article 8 des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, bénéficient d'une autorisation d'absence dont le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission sera payé par l'employeur.

Les frais exposés par les salariés siégeant dans ces commissions sont pris en charge conformément aux dispositions précitées.

Article 7.2 | Réunions préparatoires

Compte tenu des enjeux découlant de la présente négociation, les parties signataires reconnaissent la nécessité de pouvoir préparer les réunions de négociations.

Pour se faire, les salariés appelés à participer aux réunions de négociation bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures par réunion préparatoire. Ce volume d'heures bénéficiera exclusivement aux 4 membres visés à l'article 4 du présent accord.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Alsace à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

Pour chaque réunion préparatoire, le membre d'une organisation syndicale ayant participé à ladite réunion remettra à son employeur une attestation dont le modèle est annexé au présent accord.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Alsace une facture en joignant l'attestation du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier ou tout autre justificatif de l'entreprise.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Il expire le 31 juillet 2022.

Article 9 | Révision

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

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

Article 10 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Article 11 | Extension

Compte tenu de la nature même du présent accord les parties signataires estiment que l'extension dudit accord ne se justifie pas.

Fait à Mulhouse, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle d'attestation à compléter par le salarié en vue du remboursement de son employeur par l'UIMM Alsace

1 feuille par participant

Document à retourner à votre employeur (service RH)

en vue du remboursement de l'absence rémunérée pour les réunions préparatoires

Cf. article 7-2 de l'accord de méthode du 26 janvier 2022.

- Réunion préparatoire à la réunion de négociation du :
- Date de la réunion préparatoire :
- Organisation syndicale :
- Nom et prénom du participant :
- Nom de l'entreprise :
- Adresse complète de l'entreprise :
- Fait à... , le..... Signature du participant

Note à destination de l'entreprise

Dans le cadre de la négociation territoriale relative à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, votre salarié(e) a participé à une réunion préparatoire aux réunions de négociations.

Selon l'accord de méthode du 26 janvier 2022, signé entre l'UIMM Alsace et les organisations syndicales, il est prévu dans l'article 7-2 une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures par réunion préparatoire prise en charge par l'UIMM Alsace (salaire brut + charges patronales).

Nous vous remercions de faire parvenir votre facture, accompagnée du présent document et de la copie du bulletin de paie de votre salarié ou tout autre justificatif à :

UIMM Alsace, service financiers, 31, rue François-Spoerry, 68100 Mulhouse.

- Éléments obligatoires à faire figurer sur votre facture :
 - réunion préparatoire à la réunion de négociation du ... ;
 - date de la réunion préparatoire : ... ;
 - nom du salarié : ... ;
 - taux horaire brut de ... ;
 - montant des charges patronales correspondant à 1 heure :
- Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Sandra Gross, directrice administrative et financière, téléphone : 03.68.47.90.00 ou sandra.gross@uimm-alsace.fr.

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant n° 2 du 14 janvier 2022

relatif au titre XIII « Commission permanente de négociation
et d'interprétation » de la convention collective

NOR : ASET2250396M

IDCC : 1947, 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au *Journal officiel* du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche, conclu le 14 janvier 2022, portant sur le processus de remplacement des dispositions de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective des salariés du négoce des matériaux construction (IDCC 3216).

Article 1^{er} | Champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent que la CCPNI du négoce des matériaux de construction est compétente dans le grand champ « négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ».

Article 2 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 | Dénonciation. Révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Avenant n° 17 du 18 février 2022

relatif aux salaires minimaux
à compter du 1^{er} février 2022

NOR : ASET2250398M

IDCC : 1947

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 14 décembre 2021.

À l'issue de la seconde séance de négociation, le 18 février 2022, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 | Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} février 2022

Valeur de point : 6, 53 euros.

Partie fixe en euros :	coefficient 100 :	989
	coefficient 105 :	959
	coefficient 110 :	931
	coefficient 115 :	903
	coefficient 120 :	873
	coefficient 125 :	852
	coefficient 135 et suivants :	811

Personnel ouvrier				
Niveaux et échelons			Coefficients	
Niveau 1		AB	100	1 642 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon	C	105	1 644, 65 €
	2 ^e échelon	D	110	1 649, 30 €
Niveau 3	1 échelon	E	115	1 653, 95 €
	2 ^e échelon	F	125	1 668, 25 €
	3 ^e échelon	G	135	1 692, 55 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon	H	150	1 790, 50 €
	2 ^e échelon	I	170	1 921, 10 €
	3 ^e échelon	J	200	2 117 €

Personnel administratif, commercial et technique			
Niveaux et échelons		Coefficients	
ACT 1		100	1 642 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 649 €
	2 ^e échelon	120	1 657 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 693 €
	2 ^e échelon	150	1 791 €
ACT 4		170	1 921 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	2 052 €
	2 ^e échelon	210	2 182 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 378 €
	2 ^e échelon	270	2 574 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 901 €
	2 ^e échelon	370	3 227 €

Agents de maîtrise			
Niveaux et échelons		Coefficients	
AM 1		190	2 052 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 313 €
	2 ^e échelon	270	2 574 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 901 €
	2 ^e échelon	370	3 227 €

Cadres		
Niveaux	Coefficients	
C 1	280	2 639 €
C 2	360	3 162 €
C 3	420	3 554 €
C 4	460	3 815 €
C 5	480	3 945 €
C 6	510	4 141 €
C 7	550	4 403 €
C 8	600	4 729 €

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

À compter du 1^{er} février 2022, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 7,06 euros.

Article 4 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit la revalorisation du Smic en 2022.

Article 5 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 | Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 14 janvier 2022

relatif à l'article 6.1 du titre VI « Création et fonctionnement de la CPNEFP »
de la convention

NOR : ASET2250394M

IDCC : 1947, 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au *Journal officiel* du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche, conclu le 14 janvier 2022, portant sur le processus de remplacement des dispositions de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective des salariés du négoce des matériaux construction (IDCC 3216),

Article 1^{er} | *Modification du champ d'application*

Les partenaires sociaux conviennent que la CPNEFP du négoce des matériaux de construction est compétente dans le grand champ « négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ».

Article 2 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 | *Dénonciation. Révision*

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 4 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Accord du 14 janvier 2022

portant sur le processus de remplacement des stipulations
de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947)
par les stipulations de la convention collective
des salariés du négoce des matériaux construction (IDCC 3216)

NOR : ASET2250390M

IDCC : 1947, 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches, telle qu'elle résulte de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article L. 2261-32 du code du travail donne pouvoir au ministre du travail de fusionner le champ d'application d'une branche avec celui d'une autre branche qui présente des conditions sociales et économiques analogues ;

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au *Journal officiel* du 7 août, rattachant la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de

produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés,

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

Le présent texte vise les entreprises et les salariés de la CCN du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) et de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2 | Processus d'adoption des stipulations communes de la branche issue de la fusion (négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés)

L'article L. 2261-33 du code du travail laisse aux partenaires sociaux des branches concernées un délai de cinq ans maximum pour adopter les stipulations communes.

La branche du négoce des matériaux de construction a une activité conventionnelle dynamique et innovante comme l'en attestent les nombreux accords conclus sur ces dix dernières années (refonte intégrale de la convention collective, négociation d'un dispositif de branche en matière de formation, réévaluation annuelle des minima, CQP, pénibilité, prévoyance, égalité...).

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer, à partir du 1^{er} janvier 2025, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction qui devient, ainsi, la CCN applicable aux salariés du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés, dont la convention collective (IDCC 1947) est supprimée.

Il est précisé que jusqu'au 31 décembre 2024, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés rattachée continuent de produire ses effets.

Les partenaires sociaux conviennent que tous les accords (à l'exception des minima et de la classification) conclus, à partir du 1^{er} janvier 2022, dans le « grand champ » conventionnel (négoce des matériaux de construction et de bois d'œuvres et produits dérivés) s'appliqueront à tous les employeurs et salariés du champ issu de la fusion, y compris ceux qui relevaient préalablement du champ d'application de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés.

Article 3 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de son extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent accord qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 | Dénonciation. Révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1967 | **INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,

Journal officiel du 5 juillet 1997)

Accord de méthode du 26 janvier 2022

relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre
de la nouvelle convention collective nationale
(Bas-Rhin)

NOR : ASET2250400M

IDCC : 1967

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

Métallurgie CFTC Bas-Rhin ;

US FO Métallurgie Bas-Rhin ;

CFDT Métallurgie Alsace,

d'autre part,

Préambule

Partant du constat que le système conventionnel de la branche n'était plus adapté à la réalité des métiers et des environnements de travail, ni aux attentes des entreprises et des salariés en matière de qualité de vie et des conditions de travail, l'UIMM nationale et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ont pris, en 2016, leurs responsabilités, pour répondre à ces nouveaux défis.

Les partenaires sociaux ont ainsi engagé une négociation nationale, destinée à moderniser le dispositif conventionnel de la branche, en substituant, à l'ensemble des conventions collectives territoriales et à l'ensemble des accords nationaux, une seule convention collective nationale, incluant un système de protection sociale et une grille de classification unique totalement inédite, applicable à tous les salariés.

L'accord national du 29 septembre 2021 tel que modifié par avenant du 21 décembre 2021 a prévu de nouvelles étapes spécifiques accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie.

À l'occasion du bilan national portant sur la teneur des constats partagés opéré en décembre 2021, les partenaires sociaux de la branche attachés au dialogue social territorial et convaincus que l'équilibre doit être apprécié territorialement, entendent favoriser la négociation au niveau territorial tout en étant soucieux de préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par eux.

Au niveau de la métallurgie du Bas-Rhin, un constat partagé a été réalisé le 26 novembre 2021 mettant en lumière des différences entre les normes conventionnelles actuelles et futures.

Une première réunion s'est tenue le 26 janvier 2022 entre l'UIMM Alsace d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part, afin de déterminer les modalités de mise en œuvre de la négociation territoriale qui aura pour objet de permettre l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2024 sans qu'il ne subsiste de concours de normes au niveau territorial.

Les parties signataires ont ainsi arrêté les dispositions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 2 des « Clauses communes » de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 18 janvier 1954.

Article 2 | Mesures spécifiques pour les 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 cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Objet de la négociation

Dans le prolongement de ce qui est décrit au présent préambule, et afin de ne pas aboutir à un concours de normes conformément à la volonté des partenaires sociaux au plan national, la présente négociation a pour objectif de permettre l'entrée en vigueur des dispositions nationales nouvellement négociées au 1^{er} janvier 2024 (ou par exception au 1^{er} janvier 2023 pour la protection sociale complémentaire) pour la métallurgie du Bas-Rhin en mettant les dispositions conventionnelles territoriales en conformité avec l'objectif poursuivi.

Une négociation loyale prenant en compte les intérêts respectifs tant des entreprises que des salariés est nécessaire pour aboutir à la solution la plus adaptée à notre territoire.

Les parties s'accordent sur le fait que les thèmes et dispositions abordés dans le cadre du socle commun défini au niveau national ne peuvent faire l'objet d'une nouvelle négociation sur le plan territorial.

Article 4 | Composition des délégations patronale et syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de 4 représentants maximum pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ géographique de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin.

L'organisation syndicale représentative telle que visée ci-dessus, si elle le souhaite, pourra désigner, parmi ses 4 membres appelés à la représenter, un conseil de son organisation départementale.

La délégation patronale sera composée d'un nombre de représentants patronaux au plus égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

Elle comprendra des membres du conseil d'administration de l'UIMM Alsace, le délégué général et deux juristes de l'UIMM Alsace.

Article 5 | Calendrier

Les parties signataires ont convenu du calendrier ci-dessous selon un rythme d'environ une réunion toutes les 4 semaines.

Toutefois, si les parties signataires en ressentent le besoin, elles pourront, en cas de nécessité et d'un commun accord, modifier les dates initialement convenues ou rajouter des réunions de négociations sans toutefois avoir pour effet de reporter le terme du présent accord.

■ Réunion 1 : lundi 21 février 2022 14H00.

■ Réunion 2 : mardi 22 mars 2022 14H00.

■ Réunion 3 : mardi 19 avril 2022 14H00.

■ Réunion 4 : mardi 31 mai 2022 14H00.

Article 6 | Déroulement des réunions de négociation

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Alsace sis au 6, rue Ettore-Bugatti à Eckbolsheim.

Toutefois, si les conditions sanitaires actuelles venaient à se dégrader empêchant ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Alsace à ses membres par courrier électronique au moins 8 jours calendaires avant la tenue de celle-ci.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Alsace une adresse mail valide et de l'informer de toute modification de cette dernière.

Article 7 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Alsace

Article 7.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions

Conformément aux dispositions de l'article 9 des « Clauses Communes » de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, bénéficient d'une autorisation d'absence dont le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission sera payé par l'employeur.

Les frais exposés par les salariés siégeant dans ces commissions sont pris en charge conformément aux dispositions précitées.

Article 7.2 | Réunions préparatoires

Compte tenu des enjeux découlant de la présente négociation, les parties signataires reconnaissent la nécessité de pouvoir préparer les réunions de négociations.

Pour se faire, les salariés appelés à participer aux réunions de négociation bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures par réunion préparatoire. Ce volume d'heures bénéficiera exclusivement aux 4 membres visés à l'article 4 du présent accord.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Alsace à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

Pour chaque réunion préparatoire, le membre d'une organisation syndicale ayant participé à ladite réunion remettra à son employeur une attestation dont le modèle est annexé au présent accord.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Alsace une facture en joignant l'attestation du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier ou tout autre justificatif de l'entreprise.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Il expire le 31 juillet 2022.

Article 9 | Révision

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

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

Article 10 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Article 11 | Extension

Compte tenu de la nature même du présent accord, les parties signataires estiment que l'extension dudit accord ne se justifie pas.

Fait à Eckbolsheim, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle d'attestation à compléter par le salarié en vue du remboursement de son employeur par l'UIMM Alsace

1 feuille par participant

Document à retourner à votre employeur (service RH)

en vue du remboursement de l'absence rémunérée pour les réunions préparatoires

Cf. article 7-2 de l'accord de méthode du 26 janvier 2022.

- Réunion préparatoire à la réunion de négociation du :
- Date de la réunion préparatoire :
- Organisation syndicale :
- Nom et prénom du participant :
- Nom de l'entreprise :
- Adresse complète de l'entreprise :
- Fait à... , le... Signature du participant

Note à destination de l'entreprise

Dans le cadre de la négociation territoriale relative à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, votre salarié(e) a participé à une réunion préparatoire aux réunions de négociations.

Selon l'accord de méthode du 26 janvier 2022, signé entre l'UIMM Alsace et les organisations syndicales, il est prévu dans l'article 7-2 une autorisation d'absence rémunérée de 2 heures par réunion préparatoire prise en charge par l'UIMM Alsace (salaire brut + charges patronales).

Nous vous remercions de faire parvenir votre facture, accompagnée du présent document et de la copie du bulletin de paie de votre salarié ou tout autre justificatif à : UIMM Alsace, service financiers, 31, rue François-Spoerry, 68100 Mulhouse.

- Éléments obligatoires à faire figurer sur votre facture :
 - réunion préparatoire à la réunion de négociation du ... ;
 - date de la réunion préparatoire : ... ;
 - nom du salarié : ... ;
 - taux horaire brut de ... ;
 - montant des charges patronales correspondant à 1 heure :

- Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :

Sandra Gross, directrice administrative et financière, téléphone : 03.68.47.90.00 ou sandra.gross@uimm-alsace.fr.

Avenant n° 84 du 8 février 2022
relatif aux salaires minimums conventionnels
au 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250409M

IDCC : 2021

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

GFGA ;

GEGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, lors de la CPPNI du 8 février 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels au 1^{er} avril 2022.

Article 1^{er} | Révision de l'article 10.2.1 « Salaires – temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2022, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

Groupes	Salaires mensuels (151,67 heures/mois)	Taux horaires
Groupe 1	1 635	10,78
Groupe 2	1 651	10,89
Groupe 3	1 716	11,31
Groupe 4	1 875	12,36
Groupe 5	2 088	13,76
Groupe 6 ^[1]	2 679	17,66
Groupe 7 ^[1]	3 169	20,89

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes^[1]:

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 34 036 euros.
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les « chaînes » de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires. »

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 2

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application du code du travail et de l'article 4.1 de la convention collective nationale du golf.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du golf. Compte tenu du fait que ces entreprises sont majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés et du thème de la négociation, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

[1] Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Article 3

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 8 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3201 | Convention collective nationale

IDCC : 2046 | **CENTRES DE LUTTE CONTRE LE CANCER**

Avenant n° 2022-04 du 11 février 2022
relatif au droit à congé exceptionnel lors du mariage et du Pacs

NOR : ASET2250381M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

SUD Santé Sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la demande de certaines organisations syndicales représentatives de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) et afin de permettre une application claire des dispositions de la convention collective nationale (CCN) des CLCC en matière de congé exceptionnel en cas de Pacs ou de mariage d'un salarié, les partenaires sociaux de la branche des CLCC ont tenus à préciser les dispositions de l'article 2.4.3.1. « Mariage et Pacs » de la CCN des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.4.3.1 de la CCN des CLCC

L'article 2.4.3.1. « Mariage et Pacs » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est désormais rédigé de la manière suivante :

- « – mariage ou Pacs du salarié avant un an d'ancienneté : 4 (quatre) jours ouvrables ;
- mariage ou PACS du salarié après un an d'ancienneté : 6 (six) jours ouvrables.

Concernant les deux alinéas précédents, il est précisé que le Pacs et le mariage sont deux événements distincts : chacun d'entre eux permet au salarié concerné de bénéficier du droit au congé mentionné ci-dessus peu important que son conjoint soit ou non le même lors de ces événements.

- mariage d'un enfant du salarié : 2 (deux) jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 (un) jour ouvrable ;
- mariage de l'un des parents : 1 (un) jour ouvrable. »

Article 2 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 11 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 28 février 2022
à l'accord du 8 décembre 2021
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : ASET2250379M

IDCC : 2264

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en harmonie la rédaction de l'article 10 de l'accord du 8 décembre 2021 sur la formation professionnelle et l'apprentissage avec l'intention commune des parties audit accord, s'agissant des modalités de versement de la contribution conventionnelle, de rappeler que cette contribution ne s'applique qu'à partir de l'année 2022 sur la masse salariale brute 2022 pour le premier versement. Cet avenant a également vocation à clarifier les termes employés pour qualifier l'effort complémentaire de la branche sur la formation.

Article 1^{er} | Modification de l'article 10 du titre V de l'accord du 8 décembre 2021

L'article 10 du titre V de l'accord du 8 décembre 2021 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10 | *L'investissement des entreprises de la branche dans le développement des compétences*

10.1. Définition de l'investissement dans les compétences

L'effort des entreprises de la branche en matière de développement des compétences regroupe des interventions très différentes, dont toutes contribuent à développer la formation professionnelle et/ou les compétences des salariés.

L'investissement formation des entreprises comprend :

- la contribution unique au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle ;

Conformément aux dispositions légales cette contribution s'élève à 1,68 % de la masse salariale brute annuelle pour les entreprises de 11 salariés ou plus, et à 1,23 % pour les entreprises de moins de 11 salariés.

- un investissement formation complémentaire global d'un montant de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle.

Cet investissement formation complémentaire global est constituée de deux parties :

a) une contribution conventionnelle d'un montant de 0,10 % de la masse salariale brute annuelle pour la première année de mise en œuvre de l'accord qui est versée à l'OPCO Santé et mutualisée au profit des entreprises de la branche.

La contribution 2022 est versée pour la première fois, sous forme d'acompte, le 28 février 2022 sur la base de la masse salariale 2021. Le solde de versement au titre de cette contribution 2022 sera effectué le 28 février 2023 à partir des éléments de la masse salariale 2022.

Elle sera ensuite appelée tous les ans, sous forme d'acompte au 28 février de l'année N, sur la base de la masse salariale de l'année N-1. Le solde de versement au titre de cette contribution N sera effectué le 28 février de l'année N+1, à partir des éléments de masse salariale de l'année N.

Dès lors que les critères suivants sont cumulativement remplis au cours de l'année 2022, la part mutualisée est portée à 0,20 % en 2023 :

- la contribution mutualisée a servi de levier pour l'accès à d'autres financements et le taux de retour sur cette contribution est supérieur à 100 % du montant de la collecte globale correspondant à la contribution conventionnelle mutualisée. Ce taux de retour s'apprécie en incluant les frais de gestion et les cofinancements externes appréciés globalement ;
- le secteur bénéficie, hors alternance, d'au moins 27,9 % des financements de l'OPCO Santé reçus de l'État ou de France compétences, à partir du moment où les établissements relevant de la branche sont concernés par cette mesure ;
- une proposition de la CPNE FP validée en CPPNI revoit les priorités et tient compte de l'augmentation de l'enveloppe.

Le premier bilan porte sur l'année 2022.

Si les critères sont remplis consécutivement en 2022 et en 2023, l'intégralité de l'investissement formation complémentaire global est mutualisé en 2024.

Les bilans sont réalisés par l'OPCO Santé au début de l'année suivante l'année au titre de laquelle porte le bilan, sur la base d'un cahier des charges défini paritairement, en section paritaire professionnelle, préalablement créée.

L'arrivée à terme de l'accord au 31 décembre 2023 ne fait pas obstacle à l'application des dispositions prévues aux deux paragraphes précédents.

Trois mois avant le dernier versement prévu par le présent article, l'OPCO Santé produit un bilan de l'utilisation des fonds issus de la contribution conventionnelle. Dans le cas où une partie des fonds n'aurait pas été dépensée, la SPP de la branche émet des propositions sur son affectation au-delà de la durée de validité de l'accord, propositions validées par la CPPNI.

b) un investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle qui est, au choix de l'entreprise, soit versé à l'OPCO Santé dans un compte d'entreprise,

soit utilisé directement pour la mise en œuvre des projets de développement des compétences des salariés de l'entreprise.

- l'ensemble des moyens mobilisés par l'entreprise au-delà de ces contributions financières pour développer les compétences des salariés. Ces moyens peuvent être financiers, organisationnels, humains, techniques, pédagogiques, etc.

Les parties signataires rappellent leur attachement à privilégier le résultat sur les moyens et à diversifier les modalités de développement des compétences.

Si les critères prévus par l'article 10.1 a) sont remplis, le pourcentage d'évolution de la contribution conventionnelle mutualisée augmentera chaque année au sein de l'enveloppe globale de l'investissement formation complémentaire global de 0,3165 % de la masse salariale brute annuelle. Ainsi cette augmentation réduira proportionnellement d'autant le pourcentage d'investissement formation à l'intérieur de l'investissement formation complémentaire global.

10.2. Contribution unique au financement de la formation professionnelle

Pour l'année 2021, cette contribution fait l'objet d'une collecte par l'OPCO Santé. À compter de 2022, elle sera collectée par l'URSSAF et reversée à France compétences à l'exception :

- de la part de la taxe d'apprentissage qui est versée directement à des établissements habilités ;
- de la part de la taxe d'apprentissage qui peut être affectée à l'investissement pour les entreprises dotées d'un CFA d'entreprise, de groupe ou interentreprises.

10.3. Investissement formation complémentaire global

10.3.1. Contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle est collectée par l'OPCO Santé.

Les représentants de la branche au sein de l'OPCO Santé détermineront avec l'OPCO Santé le niveau des frais de collecte et de gestion afférents à cette contribution conventionnelle et les services mis en place par l'OPCO Santé dans le cadre de ces frais de gestion.

La contribution conventionnelle est destinée prioritairement à venir en complément des dispositifs qui permettent de financer l'accès à la qualification : alternance (dont apprentissage, contrats de professionnalisation, professionnalisation en alternance), plan de développement des compétences, CPF et CPF de transition professionnelle, et les financements publics (FNE, EDEC, conseils régionaux, FSE, etc.).

La contribution conventionnelle est mutualisée dès réception au sein d'un compte exclusivement réservé aux entreprises de la branche. L'OPCO Santé affecte les financements de manière conforme aux dispositions du présent accord.

Les fonds sont gérés selon les principes suivants :

- 20 % de l'enveloppe de l'enveloppe globale sont affectés aux priorités transverses suivantes : prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail ;
- 80 % de l'enveloppe sont mis à disposition des entreprises de la branche, et dédiés au financement des formations diplômantes suivantes, prises en charge de manière prioritaire :
 - formation diplômante d'IBODE, formation complémentaire de 21 heures des IDE de bloc, formation complémentaire aux actes exclusifs des IBODE de 49 heures, diplôme d'IDE, d'IADE, d'IPA et d'aide-soignant, d'AES, d'ASH ;
 - diplôme ou titre de cuisinier, diplôme ou titre de chef de cuisine ;
 - BP de préparateur en pharmacie et BP de préparateur en pharmacie hospitalière ;

– formation de maître-nageur-sauveteur, formation des agents thermaux.

10 % de l'enveloppe de 80 % de la contribution conventionnelle sont consacrés au financement des formations recensées dans cet article au bénéfice des salariés relevant des publics prioritaires définis par l'article 8.10 de l'accord. Les fonds issus de cette enveloppe de 10 % peuvent notamment être mobilisés pour former ou accompagner ces professionnels accueillis dans le cadre de Transco.

Le reliquat d'enveloppes non consommées en fin d'année s'ajoute à la contribution conventionnelle de l'année suivante.

Concernant des établissements qui n'auraient aucun besoin de financement au titre des formations diplômantes susvisées, les formations professionnalisantes suivantes pourraient être prises dans le cadre de la contribution conventionnelle mutualisée : les diplômes universitaires à destination des soignants.

Ces priorités sont fixées pour la durée d'application du présent accord sous réserve d'une modification résultant d'une proposition de la CPNE-FP validée en CPPNI.

La section paritaire professionnelle (SPP) est chargée du suivi de l'application du présent article au sein de l'OPCO Santé.

10.3.2. Investissement formation

L'investissement formation de 0,2165 % de la masse salariale brute annuelle peut, au choix de l'entreprise :

■ Faire l'objet d'un versement à l'OPCO Santé

Ce versement peut porter sur tout ou partie de l'investissement formation. Il peut être lié à un projet spécifique, constituer un budget formation pour l'entreprise ou être épargné au sein de l'OPCO. Les sommes ne sont utilisables que pour les projets de l'entreprise qui a procédé au versement. Elles peuvent être conservées sans limitation de durée.

Toutefois, si l'entreprise le souhaite, ces sommes peuvent être mutualisées avec les sommes versées par d'autres entreprises. Cette mutualisation interentreprises peut être mise en place à la demande des entreprises concernées. Le fonctionnement du compte collectif est le même que celui du compte individuel d'entreprise.

Les entreprises qui utilisent cette possibilité désignent un représentant qui est l'interlocuteur privilégié de l'OPCO Santé.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent faire auprès de l'OPCO Santé des versements volontaires supérieurs à l'investissement formation prévu au présent article.

■ Faire l'objet d'une gestion directe

Si l'entreprise fait le choix de gérer elle-même l'investissement formation, elle justifie de cette utilisation auprès du CSE.

L'investissement formation peut inclure :

- tous les coûts liés à la mise en place d'actions de développement des compétences telles que définies à l'article 9.1 du présent accord ;
- les actions d'information des salariés sur leurs droits et possibilités d'accès à la formation ;
- les actions d'ingénierie pour la mise en œuvre des projets de formation ;
- les abondements de l'entreprise en matière de CPF.

Les coûts s'entendent de tous les moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre des actions.

10.4. Autres moyens de développement de la formation

Au-delà des contributions financières, les entreprises peuvent mobiliser tout moyen pour le développement des compétences des salariés. »

Article 2 | Durée. Révision

Le présent avenant, qui s'intègre dans l'accord du 8 décembre 2021, est régi, quant à sa durée et aux modalités de révision, par les articles 12 et 15 de cet accord.

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

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

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Article 5 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à la date d'effet de l'accord du 8 décembre 2021 et dans les conditions prévues par l'article 14 de cet accord.

Fait à Paris, le 28 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2294 | **INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE**
(Aube)
(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 *bis*)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

Accord du 3 mars 2022

relatif aux barèmes des salaires minimaux effectifs garantis
et aux rémunérations minimales hiérarchiques
pour l'année 2022
(Aube)

NOR : ASET2250383M

IDCC : 2294

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFE-CGC Métallurgie ;

UFIC-UNSA ;

CGT Métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre 1^{er} Barème des salaires minimaux effectifs garantis

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (Smeg), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

À compter du 1^{er} janvier 2022, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire (2022)
I	1	140	19 272
	2	145	19 308
	3	155	19 451
II	1	170	19 897
	2	180	19 900
	3	190	20 152
III	1	215	20 255
	2	225	20 265
	3	240	21 294
IV	1	255	21 458
	2	270	22 023
	3	285	23 066
V	1	305	24 658
	2	335	26 851
	3	365	29 541
	4	395	32 231

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant,

en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou les membres du comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 7

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 8

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Titre 2 Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques

Article 9

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 11

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,84 euros.

Article 12

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 13

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 14

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 3 mars 2022 d'un montant de 5,04 €.

Les valeurs au 3 mars 2022 étant pour :

- les Ardennes, de 4,99 € – accord du 24 février 2022 ;
- la Haute-Marne, de 5,23 € – accord du 1^{er} juillet 2021 ;
- la Marne, de 5,12 € – accord du 25 février 2022 ;
- l'Aube, de 4,84 € – accord du 3 mars 2022.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article.

Article 15

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2021.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 16

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Article 17

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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 3 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d’ancienneté

Valeur du point : 4,84.
Application au 1^{er} mars 2022.
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et Techniciens	Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
				RMH	Catégorie	RMH	Total RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration		Total RMH avec majoration
			5 %								7 %		
140	I	1	677,60	0.1	677,60	33,88	711,48						
145		2	701,80	0.2	701,80	35,09	736,89						
155		3	750,20	0.3	750,20	37,51	787,71						
170	II	1	822,80	P1	822,80	41,14	863,94						
180		2	871,20	P2	919,60	45,98	965,58						
190		3	919,60										
215	III	1	1 040,60	P3	1 040,60	52,03	1 092,63	AM.1	1 040,60	1 040,60	72,84	1 113,44	
225		2	1 089,00	TA.1	1 161,60	58,08	1 219,68	AM.2	1 161,60	1 161,60	81,31	1 242,91	
240		3	1 161,60										

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et Techniciens	Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
				Catégorie	RMH	Majoration		Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
						5 %	7 %					
255	IV	1	1 234,20	TA.2	1 234,20	61,71	1 295,91	AM.3	1 234,20	1 234,20	86,39	1 320,59
270		2	1 306,80	TA.3	1 306,80	65,34	1 372,14					
285		3	1 379,40	TA.4	1 379,40	68,97	1 448,37	AM.4	1 379,40	1 379,40	96,56	1 475,96
305	V	1	1 476,20					AM.5	1 476,20	1 476,20	103,33	1 579,53
335		2	1 621,40					AM.6	1 621,40	1 621,40	113,50	1 734,90
365		3	1 766,60					AM.7	1 766,60	1 766,60	123,66	1 890,26
395		4	1 911,80						1 911,80	1 911,80	133,83	2 045,63

Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise autres que d'atelier

Valeur du point : 4,84.

Application au 1^{er} mars 2022.

Base: 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	I/1		677,60	20,33	27,10	33,88	40,66	47,43	54,21	60,98	67,76	74,54	81,31	88,09	94,86	101,64
145	I/2		701,80	21,05	28,07	35,09	42,11	49,13	56,14	63,16	70,18	77,20	84,22	91,23	98,25	105,27
155	I/3		750,20	22,51	30,01	37,51	45,01	52,51	60,02	67,52	75,02	82,52	90,02	97,53	105,03	112,53

Coef.	N/E	Cat.	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
170	II/1		822,80	24,68	32,91	41,14	49,37	57,60	65,82	74,05	82,28	90,51	98,74	106,96	115,19	123,42
180	II/2		871,20	26,14	34,85	43,56	52,27	60,98	69,70	78,41	87,12	95,83	104,54	113,26	121,97	130,68
190	II/3		919,60	27,59	36,78	45,98	55,18	64,37	73,57	82,76	91,96	101,16	110,35	119,55	128,74	137,94
215	III/1	AM.1	1 040,60	31,22	41,62	52,03	62,44	72,84	83,25	93,65	104,06	114,47	124,87	135,28	145,68	156,09
225	III/2		1 089,00	32,67	43,56	54,45	65,34	76,23	87,12	98,01	108,90	119,79	130,68	141,57	152,46	163,35
240	III/3	AM.2	1 161,60	34,85	46,46	58,08	69,70	81,31	92,93	104,54	116,16	127,78	139,39	151,01	162,62	174,24
255	IV/1	AM.3	1 234,20	37,03	49,37	61,71	74,05	86,39	98,74	111,08	123,42	135,76	148,10	160,45	172,79	185,13
270	IV/2		1 306,80	39,20	52,27	65,34	78,41	91,48	104,54	117,61	130,68	143,75	156,82	169,88	182,95	196,02
285	IV/3	AM.4	1 379,40	41,38	55,18	68,97	82,76	96,56	110,35	124,15	137,94	151,73	165,53	179,32	193,12	206,91
305	V/1	AM.5	1 476,20	44,29	59,05	73,81	88,57	103,33	118,10	132,86	147,62	162,38	177,14	191,91	206,67	221,43
335	V/2	AM.6	1 621,40	48,64	64,86	81,07	97,28	113,50	129,71	145,93	162,14	178,35	194,57	210,78	227,00	243,21
365	V/3	AM.7	1 766,60	53,00	70,66	88,33	106,00	123,66	141,33	158,99	176,66	194,33	211,99	229,66	247,32	264,99
395	V/4		1 911,80	57,35	76,47	95,59	114,71	133,83	152,94	172,06	191,18	210,30	229,42	248,53	267,65	286,77

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 4,84.

Application au 1^{er} mars 2022.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 7 %	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	I/1															
145	I/2															
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM.1	1 113,44	33,40	44,54	55,67	66,81	77,94	89,08	100,21	111,34	122,48	133,61	144,75	155,88	167,02
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 242,91	37,29	49,72	62,15	74,57	87,00	99,43	111,86	124,29	136,72	149,15	161,58	174,01	186,44
255	IV/1	AM.3	1 320,59	39,62	52,82	66,03	79,24	92,44	105,65	118,85	132,06	145,27	158,47	171,68	184,88	198,09
270	IV/2															
285	IV/3	AM.4	1 475,96	44,28	59,04	73,80	88,56	103,32	118,08	132,84	147,60	162,36	177,11	191,87	206,63	221,39

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans		
																	7 %	
305	V/1	AM.5	1 579,53	47,39	63,18	78,98	94,77	110,57	126,36	142,16	157,95	173,75	189,54	205,34	221,13	236,93		
335	V/2	AM.6	1 734,90	52,05	69,40	86,74	104,09	121,44	138,79	156,14	173,49	190,84	208,19	225,54	242,89	260,23		
365	V/3	AM.7	1 890,26	56,71	75,61	94,51	113,42	132,32	151,22	170,12	189,03	207,93	226,83	245,73	264,64	283,54		
395	V/4		2 045,63	61,37	81,83	102,28	122,74	143,19	163,65	184,11	204,56	225,02	245,48	265,93	286,39	306,84		

Ouvriers

Valeur du point : 4,84.

Application au 1^{er} mars 2022.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de	Ancienneté														
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans		
			5 %	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %		
140	I/1		711,48	21,34	28,46	35,57	42,69	49,80	56,92	64,03	71,15	78,26	85,38	92,49	99,61	106,72		
145	I/2		736,89	22,11	29,48	36,84	44,21	51,58	58,95	66,32	73,69	81,06	88,43	95,80	103,16	110,53		
155	I/3		787,71	23,63	31,51	39,39	47,26	55,14	63,02	70,89	78,77	86,65	94,53	102,40	110,28	118,16		
170	II/1		863,94	25,92	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,75	86,39	95,03	103,67	112,31	120,95	129,59		
180	II/2																	
190	II/3		965,58	28,97	38,62	48,28	57,93	67,59	77,25	86,90	96,56	106,21	115,87	125,53	135,18	144,84		

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 5 %	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
215	III/1	AM.1	1 092,63	32,78	43,71	54,63	65,56	76,48	87,41	98,34	109,26	120,19	131,12	142,04	152,97	163,89
225	III/2															
240	III/3	AM.2	1 219,68	36,59	48,79	60,98	73,18	85,38	97,57	109,77	121,97	134,16	146,36	158,56	170,76	182,95
255	IV/1	AM.3	1 295,91	38,88	51,84	64,80	77,75	90,71	103,67	116,63	129,59	142,55	155,51	168,47	181,43	194,39
270	IV/2		1 372,14	41,16	54,89	68,61	82,33	96,05	109,77	123,49	137,21	150,94	164,66	178,38	192,10	205,82
285	IV/3	AM.4	1 448,37	43,45	57,93	72,42	86,90	101,39	115,87	130,35	144,84	159,32	173,80	188,29	202,77	217,26
305	V/1	AM.5														
335	V/2	AM.6														
365	V/3	AM.7														
395	V/4															

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord du 3 février 2022

relatif aux salaires à compter du 1^{er} juillet 2022
(Normandie)

NOR : ASET2250391M

IDCC : 2609

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FG FO ;

URCB CFDT ;

UR CFTC Normandie,

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 Normandie.

Article 1^{er}

Pour la région Normandie, 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 pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

(Voir page suivante.)

À compter du 1^{er} juillet 2022 :

Niveau A	1 660,19 €
Niveau B	1 759,80 €
Niveau C	1 909,20 €
Niveau D	2 109,31 €
Niveau E	2 270,75 €
Niveau F	2 527,97 €
Niveau G	2 822,81 €
Niveau H	3 102,85 €

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 Caen.

Article 4

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

Fait à Caen, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 10 janvier 2022

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022
(Hauts-de-France)

NOR : ASET2250416M

IDCC : 2614

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

F RTP Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR C FDT ;

UR FO ;

UR C FTC ;

UR C F E - C G C B T P ;

UR C G T,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics des Hauts-de-France pour 2022 sont les suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 - Base 35 heures
A	20 683 €
B	21 705 €
C	23 453 €
D	25 892 €
E	28 659 €
F	32 190 €
G	35 166 €
H	36 803 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2022
F	37 019 €
G	40 441 €
H	42 323 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, de l'Oise, de la Somme, du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 10 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 14 février 2022

de l'UNSA FCS

à la convention collective nationale du 13 février 2013,
à l'ensemble de ses avenants et textes attachés
et aux textes et avenants relatifs aux salaires

NOR : ASET2250369M

IDCC : 3168

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex à la direction générale du travail,
dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par cette lettre, la fédération des commerces et services UNSA, déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective des professions de la photographie du 13 février 2013 (IDCC 3168), étendue par arrêté du 21 juillet 2015 (JO du 28 juillet 2015). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et toutes les annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association paritaire des partenaires des professions de la photographie pour l'aide à la négociation (A4PAN), à l'accord de branche du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social dans la branche des professions de la photographie et ses avenants successifs.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs, signataires et représentatives dans le champ de cette convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Avenant du 18 février 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
à compter du 1^{er} mars 2022

NOR : ASET2250377M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT ;

CFE-CGC BTP SICMA,

Préambule

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 14 décembre 2021.

À l'issue de la seconde séance de négociation, le 18 février 2022, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants :

(Voir page suivante.)

Article 2.2 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2022

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165	Coefficient 170	Autres coefficients
Pf = 1 014, 68 €	Pf = 1 003, 01 €	Pf = 979, 89 €
	Vp = 3, 642 €	

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires minimaux conventionnels
Niveau I	165	1 615, 61
Niveau II	170	1 622, 15
	180	1 635, 45
	195	1 690, 08
Niveau III	210	1 744, 71
	225	1 799, 34
	245	1 872, 18
Niveau IV	250	1 890, 39
	270	1 963, 23
	290	2 036, 07
Niveau V	310	2 108, 91
	330	2 181, 75
	350	2 254, 59

Article 2.3 | *Prime d'ancienneté*

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2022 demeure inchangé.

(Voir page suivante.)

(En euros)

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2022

VPA = 84, 42.

(En euros.)

VI	A	350	29 547, 00
	B	380	32 079, 60
VII	A	410	34 612, 20
	B	450	37 989, 00
	C	490	41 365, 80
VIII	A	550	46 431, 00
	B	600	50 652, 00
	C	650	54 873, 00
IX	A	680	57 405, 60
	B	750	63 315, 00

Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 | Dénonciation, révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 18 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 janvier 2022

relatif au versement de la prime de vacances
(art. 1.21.3 de la convention)

NOR : ASET2250393M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Saisie par la FNCB-CFDT, la commission d'interprétation s'est réunie le 14 décembre pour statuer sur l'article 1.21.3 de la convention collective, relatif au versement de la prime de vacances.

Suite au constat de désaccord sur l'interprétation dudit article, et en vue de clarifier sa portée, les partenaires sociaux ont convenu de le réviser comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | Modification apportée à l'article 1.21.3 de la CCN

L'article 1.21.3 est remplacé comme suit :

« Au moment de leur départ en vacances – du premier départ en cas de fractionnement –, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté d'un an dans l'entreprise reçoivent une prime de congé de 20 % du salaire du mois de mai, ou en cas de maladie/maternité dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient effectivement touché.

Si le nombre de jours ouvrables de congés est, en raison d'absence, inférieur à trente, la prime sera calculée au prorata.

Article 3 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 | *Dénonciation, révision*

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant du 2 mars 2022

relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2022

NOR : ASET2250376M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

(Voir page suivante.)

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} avril 2022

À partir du 1^{er} avril 2022, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. Salaires minimum des ouvriers au 1^{er} avril 2022

(En euros.)

Ouvriers			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 607,67
	2	38	1 612,90
II	1	42	1 620,41
	2	47	1 630,33
	3	53	1 651,54
III	1	59	1 672,73
	2	66	1 697,46
	3	75	1 729,25

II. Salaires minimum des employés au 1^{er} avril 2022

(En euros.)

Employés			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
I	1	35	1 607,67
	2	38	1 612,90
II	1	42	1 620,41
	2	47	1 630,33
	3	53	1 651,54
III	1	59	1 672,73
	2	66	1 697,46
	3	75	1 729,25

III. Salaires minimum des techniciens au 1^{er} avril 2022

(En euros.)

Techniciens			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
IV	1	66	1 697,46
	2	75	1 729,25

IV. Salaires minimum des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} avril 2022

(En euros.)

Techniciens et AM			
Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires
V	1	89	1 776,80
	2	115	1 868,55
VI	1	164	2 041,47
	2	220	2 239,08

V. Salaires minimum des ingénieurs et cadres au 1^{er} avril 2022

(En euros.)

V. Salaires minima des ingénieurs et cadres au 1 ^{er} juin 2021		
Ingénieurs et cadres		
Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 033,79
	2	2 219,70
	3	3 307,07
	4	4 601,99

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 2 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

PAPIERS-CARTONS

Avenant n° 12 du 26 janvier 2022

à l'accord professionnel du 22 novembre 2006
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250372M

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

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels OETAM

Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1^{er} de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} février 2022 :

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 ^{er} février 2022
Niveau I	Échelon 1	125	1 619 €
	Échelon 2	130	1 625 €
	Échelon 3	135	1 631 €
Niveau II	Échelon 1	140	1 647 €
	Échelon 2	150	1 667 €
	Échelon 3	160	1 694 €
Niveau III	Échelon 1	170	1 727 €
	Échelon 2	185	1 761 €
	Échelon 3	195	1 796 €

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 ^{er} février 2022
Niveau IV	Échelon 1	215	1 947 €
	Échelon 2	235	2 100 €
	Échelon 3	260	2 268 €
Niveau V	Échelon 1	285	2 462 €
	Échelon 2	315	2 704 €
	Échelon 3	350	2 984 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2022 :

20 011 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 10 à l'accord du 22 novembre 2006.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495 devenu IDCC 3238) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

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

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 4 | *Durée et date d'application de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} février 2022 pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les primes conventionnelles lors de la réunion de la CPPNI du 16 février 2022. Des réponses seront également apportées sur la demande d'une négociation sur des aides à la mobilité verte.

D'autre part, un travail sur les grilles des SMMC sera engagé en 2022. Ce travail sera également l'occasion d'explorer des pistes d'évolution du mode actuel de calcul de la prime d'ancienneté.

Enfin, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau en 2022 en cas d'évolution significative des indices économiques, en particulier du Smic et de l'inflation.

Fait à Paris, le 26 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

OCAPIAT

Adhésion par lettre du 8 février 2022

du SNBI

à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT
du 18 décembre 2018

NOR : ASET2250387M

Saint-Nicolas-de-Port, le 8 février 2022.

SNBI, 62, rue Charles-Courtois, 54210 Saint-Nicolas-de-Port

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, le Syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI) a été reconnu représentatif par arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans la CCN des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière (IDCC 1513).

Aussi, en application des dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion du syndicat national des brasseurs indépendants (SNBI) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018.

Vous en souhaitant bonne réception,

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

Le président.

Directeur de la publication : Pierre Romain

16520220120-000422

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
