



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-35

10 septembre 2022

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-35 du 10 septembre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-35.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-35 du 10 septembre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 878 Métallurgie (Rhône) : avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	6
IDCC 943 Métallurgie (Calvados) : avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	9
IDCC 948 Métallurgie (Orne) : avenant du 2 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	12
IDCC 984 Métallurgie (Eure-et-Loir) : avenant du 8 juillet 2022 relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et à l'indemnité de restauration.....	14
IDCC 1164 Métallurgie (Somme) : accord du 12 juillet 2022 relatif à la désignation d'un délégué syndical suppléant.....	20
IDCC 1164 Métallurgie (Somme) : accord du 29 juin 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG).....	23
IDCC 1170 Tuiles-briques : avenant n° 16 du 24 mai 2022 à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM).....	26
IDCC 1365 Métallurgie (Meurthe-Moselle) : accord du 29 juin 2022 relatif aux dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité.....	30
IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries : accord n° 113 du 12 juillet 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} juillet 2022.....	33
IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries : accord paritaire du 21 juillet 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} août 2022.....	37
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : accord du 27 juin 2022 relatif à la fête professionnelle de Saint-Éloi et aux primes annuelles conventionnelles.....	39
IDCC 1472 Métallurgie (Pas-de-Calais) : avenant du 27 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	43
IDCC 1512 Promotion immobilière. Construction : avenant n° 46 du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2022.....	46
IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 9 du 7 juillet 2022 relatif à la révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés ».....	49

IDCC 1517 Commerces-détail-non-alimentaires : avenant n° 11 du 7 juillet 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale	56
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	58
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 11 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières).....	60
IDCC 1558 Céramiques-industries : avenant du 28 juin 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres.....	62
IDCC 1578 Métallurgie (Loire-Yssingaux) : accord du 13 juin 2022 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit.....	67
IDCC 1578 Métallurgie (Loire-Yssingaux) : avenant du 11 juillet 2022 à l'accord du 13 juin 2022 relatif à la rémunération effective garantie annuelle, à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit.....	70
IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois) : avenant du 24 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	72
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord régional du 23 juin 2022 relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux.....	74
IDCC 1596 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord régional du 23 juin 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	76
IDCC 1596 Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord régional du 20 juillet 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	78
IDCC 1596 Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord régional du 20 juillet 2022 relatif aux salaires	80
IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord régional du 23 juin 2022 relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux.....	83
IDCC 1597 Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté) : accord régional du 23 juin 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	85
IDCC 1597 Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord régional du 20 juillet 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	87
IDCC 1597 Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord régional du 20 juillet 2022 relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux.....	89
IDCC 1605 Dératisation-3D : accord du 10 août 2022 relatif au dispositif de la « Pro-A »	92
IDCC 1747-2075 Boulangerie-pâtisserie-industrielles : accord du 2 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	98
IDCC 1800 Céramique-art-Personnel : avenant du 28 juin 2022 à l'avenant du 11 mars 2008 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels.....	102
IDCC 1813 Métallurgie (Maubeuge-Nord) : avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	105

IDCC 1902 Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 12 juillet 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier	108
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 83 du 7 juin 2022 relatif à la modification de l'article 4.12 « Absences pour événements familiaux ».....	113
IDCC 2003 Métallurgie (Vosges) : accord du 29 juin 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité de la métallurgie	116
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement.....	120
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 1 du 16 juin 2022 à l'accord du 16 décembre 2021 relatif à l'actualisation et à la consolidation de la convention collective	137
IDCC 2494 Coopération maritime : accord du 31 mai 2022 relatif à la prévoyance	139
IDCC 2494 Coopération maritime : accord du 31 mai 2022 relatif aux salaires minimums conventionnels.....	142
IDCC 2609 Bâtiment (Bourgogne Franche-Comté) : accord paritaire du 23 juin 2022 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} septembre 2022.....	145
IDCC 2609 Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur) : accord régional du 20 juillet 2022 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} novembre 2022.....	147
IDCC 2717 Entreprises-techniques-crétion-événement : avenant n° 3 du 30 juin 2022 à l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé.....	149
IDCC 2755 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 27 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour.....	151
IDCC 3053 Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 22 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances.....	154
IDCC 3209 Métallurgie (Doubs) : accord du 22 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances	157
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : accord du 27 juin 2022 relatif à l'indemnité de restauration de jour	160

Accord(s) professionnel(s)

Transport aérien (personnel au sol) : accord professionnel du 21 juillet 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance « Pro-A ».....	163
--	-----

Convention collective

IDCC : 878 | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**
(21 mai 1976)

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

Avenant du 13 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251087M

IDCC : 878

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

L'UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métallurgie Rhône CFE-CGC ;

Métallurgie Rhône FO ;

CFDT Symetal 69,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône (IDCC 878) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Ils rappellent que la signature du présent avenant révision-extinction permet l'application de la garantie conventionnelle individuelle de rémunération qui bénéficiera aux salariés présents dans les effectifs au 31 décembre 2023, aux conditions prévues par les dispositions de la convention collective nationale aux articles 157 et suivants. Ils décident ainsi, par leur signature, d'accompagner la transition vers les nouveaux textes conventionnels dans un cadre sécurisant, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés. Elles souhaitent que le territoire reste un lieu de dialogue visant à développer les dynamiques industrielles.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Dans le cadre de ces négociations annuelles, les partenaires sociaux territoriaux affirment leur souhait de converger vers une valeur unique du point, dans l'objectif de simplifier le dispositif de la prime d'ancienneté et d'en améliorer la lisibilité.

La commission pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans cette optique, les partenaires conviennent de se rencontrer afin de définir ensemble le contenu et les modalités du dialogue social territorial dans le cadre de la future CPTN.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés la convention collective territoriale du 21 mai 1976, modifiée par les accords des 22 juin 1980, 15 octobre 1980, 26 février 1982, 14 mai 1982, 30 avril 1983, 23 décembre 1983, 15 octobre 1987, 28 juin 1990, 25 avril 1991, 18 mars 1993, 21 janvier 1995, 24 mars 1997, 8 décembre 1998, 2 juillet 1999, 29 mai 2000, 23 avril 2001, 23 avril 2003, 15 décembre 2003, 10 janvier 2005, 26 septembre 2005, 11 juillet 2006, 10 septembre 2007, 16 avril 2009, 19 avril 2011 et 12 juin 2014.

Sera également abrogé et cessera de produire ses effets l'accord du 11 mai 2022 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 40 *bis*, relatif à la protection sociale complémentaire, de la convention collective territoriale des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, IDCC 878. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 40 *bis* de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées dans l'accord national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Extension et stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

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 6 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Lyon, le 13 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **943** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Calvados)

(30 juin 1977)

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,

Journal officiel du 17 novembre 1978)

Avenant du 2 mai 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251089M

IDCC : 943

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

L'UIMM Normandie sud,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO Métaux ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 31 *bis*, relatif au régime de prévoyance, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes du département du Calvados (IDCC 0943). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 31 *bis* de la convention collective territoriale susmentionnée relatif au régime de prévoyance est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Clause relative au dialogue à compter du 1^{er} janvier 2024

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La CPTN se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Caen, le 2 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **948 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Orne)

(6 octobre 1977)

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,

Journal officiel du 13 novembre 1979)

Avenant du 2 mai 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251088M

IDCC : 948

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

L'UIMM Normandie sud,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Orne (IDCC 0948) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques et connexes de l'Orne (IDCC 0948), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | *Organisation du dialogue social territorial à compter du 1^{er} janvier 2024*

Les parties signataires du présent avenant réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La CPTN se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Caen, le 2 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **984** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Eure-et-Loir)

(27 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,

Journal officiel du 25 janvier 1980)

Avenant du 8 juillet 2022

relatif à la valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties
et à l'indemnité de restauration

NOR : ASET2251082M

IDCC : 984

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Métaux ;

CFDT SM-CVL,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Valeur du point

À compter du 1^{er} septembre 2022, la valeur du point est fixée à 5,40 €, base 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant à :

- l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise » (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des ouvriers » ;
- l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les « Salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contre partie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2022 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 h 00.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du 1^{er} mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3 | Indemnité de restauration sur le lieu de travail.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7,40 € à compter du 1^{er} septembre 2022.

Article 4 | Clause de revoyure

Afin de prendre en compte l'évolution de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises et les salariés de la branche au titre des perspectives économiques pour l'année 2022, les partenaires sociaux conviennent, si une évolution du Smic venait à intervenir d'ici la fin de l'année, de se rencontrer un mois après l'entrée en vigueur de son nouveau montant, de manière à adapter en tant que de besoin les minima conventionnels.

Article 5 | Périmètre d'application

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

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 dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Publicité

Le présent avenant et ses annexes, conformément à l'article L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 8 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe A Barème des salaires minima hiérarchiques

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

Base 35 heures.

Date d'application : 1^{er} septembre 2022.

Valeur du point 5,400 €.

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	Salaire Base 151,67 heures/mois
V	3	395	2 133,00 €
	3	365	1 971,00 €
	2	335	1 809,00 €
	1	305	1 647,00 €
IV	3	285	1 539,00 €
	2	270	1 458,00 €
	1	255	1 377,00 €
III	3	240	1 296,00 €
	2	225	1 215,00 €
	1	215	1 161,00 €
II	3	190	1 026,00 €
	2	180	972,00 €
	1	170	918,00 €
I	3	155	837,00 €
	2	145	783,00 €
	1	140	756,00 €

Annexe B Barème des salaires minima hiérarchiques

Ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} septembre 2022.

Valeur du point : 5,400 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Appellation	Salaire minima garanti
IV	3	285	TA 4	1 615,95 €
	2	270	TA 3	1 530,90 €
	1	255	TA 2	1 445,85 €
III	3	240	TA 1	1 360,80 €
	1	215	P 3	1 219,05 €
II	3	190	P 2	1 077,30 €
	1	170	P 1	963,90 €
I	3	155	O 3	878,85 €
	2	145	O 2	822,15 €
	1	140	O 1	793,80 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe C Barème des salaires minima hiérarchiques

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Date d'application : 1^{er} septembre 2022.

Valeur du point : 5,400 €.

Niveau	Échelon	Coefficient	Appellation	Salaire minima garanti
V	3	395	AM 7	2 282,31 €
	3	365	AM 7	2 108,97 €
	2	335	AM 6	1 935,63 €
	1	305	AM 5	1 762,29 €
IV	3	285	AM 4	1 646,73 €
	1	255	AM 3	1 473,39 €
III	3	240	AM 2	1 386,72 €
	1	215	AM1	1 242,27 €

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

Annexe D Barème des rémunérations annuelles garanties

À compter de l'année 2022.

		Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
Niveau I	140 échelon 1	19 712 €	O1	19 764 €		
	145 échelon 2	19 741 €	O2	19 806 €		
	155 échelon 3	19 805 €	O3	19 972 €		
Niveau II	170 échelon 1	19 972 €	P1	20 349 €		
	180 échelon 2	20 145 €				
	190 échelon 3	20 323 €	P2	20 869 €		
Niveau III	215 échelon 1	20 579 €	P3	21 401 €	AM1	21 991 €
	225 échelon 2	20 814 €				
	240 échelon 3	21 285 €	TA1	22 414 €	AM2	23 033 €
Niveau IV	255 échelon 1	21 909 €	TA2	23 207 €	AM3	23 899 €
	270 échelon 2	22 768 €	TA3	24 136 €		
	285 échelon 3	24 045 €	TA4	25 427 €	AM4	26 042 €
Niveau V	305 échelon 1	25 262 €			AM5	27 479 €
	335 échelon 2	27 501 €			AM6	29 713 €
	365 échelon 3	30 057 €			AM7	32 108 €
	395 échelon 3	32 475 €			AM7	34 796 €

Convention collective

IDCC : 1164 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)**

Accord du 12 juillet 2022

relatif à la désignation d'un délégué syndical suppléant

NOR : ASET2251110M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme.

Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie du Vimeu, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés visés à l'article 2.3 de la convention collective nationale.

Article 3 | Désignation d'un délégué syndical suppléant

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale, désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur.

Il est fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles concernant tant les conditions et modalités de désignation que le nombre de délégués titulaires.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise/établissement est compris entre 50 et 999 salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué syndical titulaire.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux (tant ceux des délégués titulaires que le cas échéant ceux du délégué syndical suppléant) doivent être portés à la connaissance de l'employeur, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à l'employeur contre récépissé.

Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur devra être envoyée simultanément à l'inspecteur du travail.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | *Entrée en vigueur de l'accord et extension*

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie du Vimeu.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'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 10 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Woincourt, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1164** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES**
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)

Accord du 29 juin 2022
relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)

NOR : ASET2251112M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties (RAG)

■ Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG à compter de l'année 2022, sur la base de 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause ce soit.

■ Les partenaires sociaux ayant participé à la négociation du présent accord ont pu faire le constat que les perspectives économiques du 2^d semestre 2022 (notamment en termes d'inflation, de possible nouvelle revalorisation du Smic, de situation économique mondiale impactant les entreprises nationales dont celles du Vimeu) sont particulièrement fluctuantes et difficilement appréciables à ce jour.

Aussi il est convenu du principe d'une nouvelle rencontre entre partenaires sociaux au plus tard le 15 octobre 2022 afin d'envisager la renégociation du barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) au regard des échanges paritaires sur la situation économique et sociale du moment.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2022

Base 151 h 67 pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures.

(En euros.)

Coefficients	Montants
140	19 578
145	19 660
155	19 741
170	19 895
180	19 895
190	20 092
215	20 578
225	20 970
240	22 115
255	23 248
270	24 396
285	25 493
305	26 800
335	29 393
365	31 973
395	34 580

Avenant n° 16 du 24 mai 2022

à l'accord du 13 février 2004

relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties
des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM)

NOR : ASET2251108M

IDCC : 1170

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

FFTB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC Chimie ;

UFIC-UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 15 du 7 juillet 2021 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 15 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de 3,4 % pour l'année 2022.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective

nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2022 selon le barème suivant :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
Groupe 1	20 737 €	21 258 €	21 349 €	21 895 €
Groupe 2	21 913 €	22 575 €	23 480 €	24 639 €
Groupe 3	24 690 €	25 254 €	26 589 €	28 179 €
Groupe 4	28 231 €	29 060 €	30 763 €	33 070 €
Groupe 5	33 118 €	34 421 €	37 162 €	40 482 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

Article 2 | Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(Euros / Mensuel.)

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

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 avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4 | 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 du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 6 | Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Article 7 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services

centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1365 | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

Accord du 29 juin 2022

relatif aux dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité

NOR : ASET2251077M

IDCC : 1365

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;

Métallurgie Meurthe-et-Moselle FO ;

CFDT Métallurgie Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont atta-

chés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie en Meurthe-et-Moselle ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 3 | Prime de vacances

■ Cas général

Le personnel ayant droit à une indemnité de congés à titre principal bénéficiera, à l'occasion desdits congés, d'une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congé légal (son montant est fixé périodiquement par accord). Cette prime ne saurait s'ajouter à toute prime existante (quels qu'en soient la dénomination, la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexée à des facteurs de production.

■ Dérogation

La prime de vacances n'étant pas versée lorsque les congés ne sont pas effectivement pris, c'est-à-dire en cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, une dérogation est admise pour les cas :

- de licenciement pour motif économique ;
- de départ en retraite ;
- de décès,

où la prime de vacances sera versée au prorata des droits à congés payés.

■ Travail à temps partiel

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel ; il sera réduit *pro rata temporis* pour les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps partiel.

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

En application des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 855 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 28,50 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

Article 4 | Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer, par accord collectif paritaire territorial, la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée (IDCC : 1365).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 10 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Maxéville, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord n° 113 du 12 juillet 2022
relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2251076M

IDCC : 1396

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

ADEPALE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1^{er} juillet 2022

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

(En euros.)

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
I	120	10,86	1 647,14
	125	10,91	1 654,72
	135	10,96	1 662,30
II	145	11,00	1 668,37
	155	11,17	1 694,15
	165	11,32	1 716,90
III	175	11,51	1 745,72
	185	11,77	1 785,16
	195	12,10	1 835,21
IV	205	12,40	1 880,71
	215	12,71	1 927,73
	225	13,17	1 997,49

	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67)
V	235	13,71	2 079,40
	245	14,25	2 161,30
	255	14,84	2 250,78
VI	265	15,43	2 340,27
	275	16,02	2 429,75
	285	16,61	2 519,24
	295	17,18	2 605,69
VII	305	17,66	2 678,49
	315	18,17	2 755,84
	325	18,69	2 834,71
	335	19,18	2 909,03
	345	19,67	2 983,35

1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	Coefficient	Annuel
VIII	350	35 856,78
	355	36 227,26
	365	37 216,84
	375	38 264,64
	385	39 312,43
	395	40 321,46
IX	405	41 330,49
	415	42 358,96
	425	43 426,06
	435	44 435,09
	445	45 444,12
	455	46 511,36
	465	47 500,93
	475	48 529,42
	485	49 557,76
	495	50 586,24
	505	51 323,53
	515	52 332,56
	525	53 361,04
	535	54 389,38
	545	55 378,95
	555	56 426,75

	Coefficient	Annuel
	565	57 435,77
	575	58 483,57
	585	59 492,60
	595	60 501,62
X	605	61 549,42
	615	62 539,00
	625	63 567,47
	635	64 595,82
	645	65 604,85
	655	66 652,65
	665	67 642,35
	675	68 651,24
	685	69 737,93
	695	70 727,52
	700	71 484,25

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

1.3. Clause de revoyure

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée du Smic interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai compris entre un mois et un maximum de deux mois (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date de publication du nouveau Smic. Il est convenu que la renégociation se déroulerait en une unique réunion et que, dès lors qu'un accord serait trouvé lors de la réunion de négociation, sa date d'application serait le 1^{er} jour du mois de sa date de conclusion.

2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

3. Entreprises de moins de 50 salariés

Les barèmes des salaires minima professionnels tels que définis par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties soulignent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.
Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 21 juillet 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} août 2022

NOR : ASET2251097M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFDT,

d'autre part,

Suite aux négociations intervenues entre les précitées, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minima

Suite à la hausse du Smic au 1^{er} mai 2022 et celle à venir au 1^{er} août, les parties ont décidé de réouvrir les négociations. L'augmentation interviendra le 1^{er} août 2022, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} août 2022

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 heures)
Niveau I	120	11,08	1 680,50
	125	11,16	1 692,64
	135	11,24	1 704,77
Niveau II	145	11,32	1 716,90
	155	11,50	1 744,21
	165	11,69	1 773,02
Niveau III	175	11,95	1 812,46
	185	12,25	1 857,96
	195	12,75	1 933,79

Article 2 | Clause de revoyure

Les parties au présent accord sont convenues, dès lors qu'une hausse anticipée interviendrait, d'ouvrir des négociations dans un délai compris entre un mois et un maximum de deux mois (compte tenu des nécessaires délais d'instruction de la négociation) suivant la date d'application du nouveau Smic. Il est convenu que la négociation se déroulerait en une unique réunion.

Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Accord du 27 juin 2022

relatif à la fête professionnelle de Saint-Éloi
et aux primes annuelles conventionnelles

NOR : ASET2251114M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFE-CGC Métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

CFTC Métallurgie Pas-de-Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été signé le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire dont l'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} janvier 2023.

La convention collective nationale de la métallurgie sera alors pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises, et ce conformément à l'avenant portant

révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472) qui a été signé ce jour.

Néanmoins, les partenaires sociaux signataires du présent accord, tout en étant attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales, ont convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant : le département du Pas-de-Calais.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Fête professionnelle de Saint-Éloi

Les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée à l'occasion de la Saint-Éloi.

Cette journée sera payée comme temps de travail et pourra éventuellement être récupérée.

Article 4 | Primes annuelles conventionnelles

Il est accordé, chaque année, aux salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, une prime spéciale d'un montant de trois cent cinquante euros (350 €), calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail. Cette prime sera calculée comme en matière de congés payés au prorata du nombre de mois entiers de travail effectif (ou assimilé au titre des articles L. 3141-5 et R. 5122-11 du code du travail ou de l'article 84 de la convention collective nationale de la Métallurgie), au cours des 12 mois qui précèdent son versement.

Cette prime n'est pas due au salarié qui perçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessus bénéficieront en outre, dans les conditions suivantes, d'une allocation complémentaire du même montant que la prime spéciale, calculée pour les salariés à temps partiel au prorata du temps de travail contractuel des intéressés rapporté à la durée légale du travail :

a) Cette allocation ne sera attribuée qu'aux salariés présents à l'effectif le jour de son versement. Toutefois, le salarié quittant l'entreprise à l'occasion de son départ en retraite ou pour raison de licenciement à caractère économique bénéficiera de l'allocation complémentaire au prorata de son temps de présence pendant la période de référence visée à l'alinéa suivant.

b) Cette allocation subira une réduction de 1/20^e par jour ouvré d'absence au-delà de 5 jours d'absence au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs retenue au sein de l'entreprise, exception faite des jours de congés payés, des jours fériés chômés, et des jours de congés pour événements familiaux prévus à l'article 90 de la convention collective nationale de la métallurgie, ainsi que de toute absence justifiée par la participation à des organismes paritaires tels que conseils de prud'hommes, Pôle emploi, caisse du régime de sécurité sociale, institutions de retraite complémentaire, etc.

L'allocation complémentaire instituée par le présent article ne peut s'ajouter aux avantages éventuellement accordés dans les entreprises au-delà du montant défini au 1^{er} alinéa ci-dessus, quelles que soient les modalités de calcul et les dates de versement de ceux-ci.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire seront versées soit en une seule fois, à l'occasion du départ en congés payés ou de la fin de l'année civile, soit partagée également ou inégalement en ces deux occasions.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire ne se cumulent pas avec les primes ou fractions de primes ayant déjà expressément ou en fait, le même objet (prime de fin d'année, 13^e mois, primes de vacances, primes de résultats autres que celles prévues par les textes sur l'intéressement et la participation, etc.).

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur et déploiement du présent accord autonome

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

La négociation territoriale sur la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté s'engagera au premier semestre de chaque année et portera également sur les primes prévues à l'article 4 du présent accord.

Article 10 | Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent 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 12 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, 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, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Fait à Hénin-Beaumont, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1472 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Pas-de-Calais)

(25 septembre 1987)

(Bulletin officiel n° 1988-8 bis)

(Étendue par arrêté du 25 avril 1988,

Journal officiel du 5 mai 1988)

Avenant du 27 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251098M

IDCC : 1472

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

UDIMETAL Nord - Pas-de-Calais ;

UIMM Calais ;

UIMM littoral Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie ;

CFE-CGC Métallurgie Calais ;

CFTC Métallurgie Calais ;

USM FO 62,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. La convention collective nationale de la métallurgie a été signée le 7 février 2022 et prévoit une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024 sous réserve des dispositions propres à la protection sociale complémentaire dont l'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} janvier 2023.

La convention collective nationale de la métallurgie sera alors pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Pas-de-Calais (IDCC n° 1472), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques du Pas-de-Calais du 25 septembre 1987, comportant notamment un protocole d'accord, des dispositions préliminaires, des clauses communes, un avenant « Mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels, et une annexe classification ;
- l'ensemble des avenants à la convention collective, notamment l'avenant du 11 août 2011 ainsi que l'ensemble des avenants annuels de salaires, RMH, paniers de nuit, ceux conclus au titre de l'article 15 de l'avenant « Mensuels » et leurs annexes ;
- l'accord du 1^{er} décembre 1988 relatif à l'institution de rémunérations effectives annuelles et à la revalorisation des RMH (rémunérations minimales hiérarchiques) ;
- l'accord du 1^{er} décembre 1988 relatif à l'institution de rémunérations effectives minimales annuelles (REMA) et l'ensemble des avenants et annexes à cet accord.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | *Stipulations spécifiques aux 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 avenant 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 5 | *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, 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, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lens.

Fait à Hénin-Beaumont, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 46 du 27 juillet 2022
relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2251092M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC-FO ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une première négociation sur les minima conventionnels est intervenue dans le courant du 1^{er} trimestre 2022. L'avenant ainsi négocié n'a pas recueilli le seuil de signatures suffisants. Compte tenu de l'annonce imminente d'une hausse sensible du Smic et d'une hausse de l'inflation significative, les partenaires sociaux, soucieux à la fois de maintenir la qualité du dialogue social et de prendre en compte l'enjeu du pouvoir d'achat, ont décidé de se réunir à nouveau. Ils ont ensemble abouti à un accord repris dans le présent avenant.

Article 1^{er}

Par dérogation exceptionnelle à l'article 18 de la présente convention collective, à compter du 1^{er} mai 2022, les parties conviennent de revaloriser la grille des minima conventionnels comme suit :

(En euros.)

Niveau / Échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel brut pour 35 heures	Taux d'augmentation octobre 21 mai 2022
1,1	100	1 744	9,0 %
1,2	110	1 788	9,0 %

Niveau / Échelon	Coefficient	Salaire minimum mensuel brut pour 35 heures	Taux d'augmentation octobre 21 mai 2022
2,1	123	1 845	9,0 %
2,2	143	1 915	8,1 %
2,3	163	1 966	6,2 %
3,1	176	2 020	6,2 %
3,2	203	2 136	6,3 %
4,1	300	2 550	6,5 %
4,2	390	2 935	6,6 %
5,1	457	3 222	6,8 %
5,2	590	3 790	6,9 %
5,3	723	4 358	7,0 %
6	787	4 632	7,0 %

Article 2

Pour les salariés dont la durée du travail est calculée en jours, les parties fixent le minimum conventionnel annuel à trente-trois mille cent quatre-vingt-quinze euros (33 195 €) à compter du 1^{er} mai 2022.

Le salaire annuel brut minimum pour 218 jours de travail par an inclut la journée de solidarité pour les salariés ayant conclu une convention annuelle en jours.

Les parties signataires rappellent que les salariés concernés par la conclusion d'une convention annuelle de forfait établie en jours occupent des fonctions de niveau 4 à 6 et bénéficient du fait de la nature de leurs activités et du fait de leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011.

Article 4

Les parties signataires ont convenu de se réunir à nouveau au mois de septembre 2022 pour débattre d'éventuels ajustements des salaires minima conventionnels, sans suspension du présent avenant. À cette occasion, l'analyse des parties signataires s'appuiera notamment sur l'évolution des paramètres suivants : permis de construire accordés, volume des mises en vente, volume des ventes, démarrages de chantiers (ces quatre indicateurs afférents au logement), inflation et conditions d'octroi des prêts immobiliers aux particuliers.

Article 5

Compte tenu de l'objet de l'avenant, qui détermine les minima salariaux pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 27 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 9 du 7 juillet 2022

relatif à la révision du chapitre X « Emploi des travailleurs handicapés »

NOR : ASET2251093M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations représentatives dans le champ de la branche des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) ont consacré plusieurs réunions à examiner l'actualisation de la convention collective nationale, en supprimant certains articles devenus obsolètes, en modifiant et en ajoutant certains autres articles.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux ont convenu de conclure plusieurs avenants successifs, récapitulant, pour un ou plusieurs chapitres de la convention collective nationale, les suppressions, ajouts et modifications évoqués ci-dessus.

Le présent avenant est relatif au chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des travailleurs handicapés ».

Dispositions préliminaires

I. Le chapitre X de la convention collective nationale, intitulé « Emploi des travailleurs handicapés », est désormais intitulé de la manière suivante : « Emploi des personnes en situation de handicap ».

II. Le plan suivant est ajouté en tête du chapitre VIII :

« Article 1^{er} | Définition du travailleur handicapé »

- Article 2 | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
- Article 3 | Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle
- Article 4 | Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche
- Article 5 | Négociation au sein des entreprises
- Article 6 | Portée des dispositions du chapitre X ».

Article 1^{er}

Le premier alinéa situé en préambule du chapitre est ainsi modifié :

- I. La référence : « de l'article L. 2261-22 » est remplacée par la référence : « des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 ».
- II. Les mots : « travailleurs handicapés et mutilés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».

Article 2

L'article 2, intitulé « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé », est ainsi modifié :

- I. Au deuxième alinéa, à la suite des mots « des droits et de l'autonomie », il est ajouté les mots suivants : « des personnes handicapées (CDAPH) ».
- II. Le troisième alinéa est désormais ainsi rédigé :

« Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement. »

Article 3

L'article 3, intitulé « Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle », est désormais ainsi rédigé :

« Article 3 | Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tous les employeurs déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes en situation de handicap. L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou autre association agréée.

Les personnes en situation de handicap sont considérées comme "public prioritaire".

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit porter à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe la déclaration annuelle visée au premier alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 3 du chapitre I^{er} de la présente convention collective nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes en situation de handicap qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des personnes en situation de handicap dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité social et économique s'il existe, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet à la personne en situation de handicap de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation. »

Article 4

L'article 4, intitulé « Rapport sur la situation des travailleurs handicapés dans la branche », est ainsi modifié :

- I. À l'intitulé, les mots : « travailleurs handicapés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».
- II. Au premier alinéa, les mots : « travailleurs handicapés » sont remplacés par les mots : « personnes en situation de handicap ».
- III. Au troisième alinéa, premier tiret, les mots : « les entreprises occupant moins de 20 salariés à s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés » sont remplacés par les mots : « toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap ».

Article 5

À la suite de l'article 4 visé ci-dessus est inséré un article 5, intitulé « Négociation au sein des entreprises ». Ce nouvel article 5 est ainsi rédigé :

« Article 5 | *Négociation au sein des entreprises*

Les parties signataires encouragent les entreprises qui initient une politique de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap à l'entreprendre dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux et à conclure sur le

sujet un accord de groupe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois. »

Article 6

L'ancien article 5, intitulé « Portée des dispositions du chapitre X », devient l'article 6, en conservant le même intitulé et le même contenu.

Article 7

Le présent avenant est notifié à compter de sa signature à l'ensemble des organisations salariales représentatives pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi. Il est déposé au ministère du travail et au conseil de prud'hommes de Paris.

Le contenu de cet avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient définies pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8

À titre d'information, les parties signataires ont fait le choix d'annexer au présent accord une version « consolidée » du chapitre X dans sa nouvelle rédaction, telle qu'elle s'appliquera à la date indiquée à l'article précédent.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Chapitre X Emploi des personnes en situation de handicap

Article 1^{er} | Définition du travailleur handicapé

Article 2 | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Article 3 | Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Article 4 | Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

Article 5 | Négociation au sein des entreprises

Article 6 | Portée des dispositions du chapitre X.

Les employeurs doivent respecter les lois et règlements en vigueur concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, et notamment les dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail.

Article 1^{er} | Définition du travailleur handicapé

« Est considérée comme travailleur handicapé au sens de la présente section toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (art. L. 5213-1 du code du travail).

Article 2 | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle, et dont les capacités physiques ou mentales sont diminuées par un handicap.

Cette reconnaissance relève de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les parties signataires encouragent vivement les employeurs à aider les salariés dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, qui reste une initiative personnelle et individuelle : disponibilité du responsable ou du service des ressources humaines pour informer sur la RQTH, mise à disposition de supports techniques pour la constitution du dossier, octroi d'heures d'absence rémunérées suffisantes (au minimum 7 heures) pour réaliser les démarches de reconnaissance ou de renouvellement.

Article 3 | Obligation en matière d'emploi et de formation professionnelle

Tous les employeurs déclarent l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 qu'ils emploient.

Tout employeur employant 20 personnes et plus est tenu d'avoir dans son effectif au moins 6 % de personnes en situation de handicap. L'effectif salarié et le franchissement de seuil sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Toute entreprise qui occupe au moins 20 salariés au moment de sa création dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai de 5 ans.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que les entreprises assujetties ou non à l'obligation d'emploi peuvent solliciter les aides de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou autre association agréée.

Les personnes en situation de handicap sont considérées comme « public prioritaire ».

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit porter à la connaissance du comité social et économique lorsqu'il existe la déclaration annuelle visée au premier alinéa du présent article, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Afin de favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap dans la branche des commerces de détail non alimentaires, les entreprises doivent respecter les dispositions de l'article 3 du chapitre I^{er} de la présente convention collective nationale en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Plus particulièrement, les entreprises doivent :

- s'engager à la non-discrimination à l'embauche, le handicap ne préjugant pas des compétences d'un candidat à un emploi et l'égalité de salaire ;
- recourir à l'emploi direct de personnes en situation de handicap qui permet notamment de respecter l'obligation d'emploi pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- assurer l'égalité des personnes en situation de handicap dans l'accès à la promotion professionnelle, l'entretien professionnel et le bilan de compétences permettant d'en faire le bilan ;
- mettre en œuvre l'évolution du poste de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité social et économique s'il existe, par tout aménagement qui serait de nature à garantir le maintien des personnes en situation de handicap dans leur emploi.

Afin de favoriser l'accès des personnes en situation de handicap à la formation professionnelle, les entreprises de la branche doivent s'engager à :

- assurer l'égalité de traitement dans l'accès à la formation professionnelle notamment lorsque celle-ci permet à la personne en situation de handicap de conserver son emploi ;
- prendre en compte la nature du handicap pour le bon déroulement de la formation.

Article 4 | Rapport sur la situation des personnes en situation de handicap dans la branche

Conformément aux dispositions légales, les signataires de la présente s'engagent à négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche.

Pour ce faire, le rapport de branche devra tous les 3 ans dresser un rapport sur la situation de ces personnels dans les entreprises concernées, rapport qui sera soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Les signataires encouragent vivement :

- toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle dans la mesure où la définition de l'emploi est compatible avec la nature du handicap ;
- toutes les entreprises de la branche, y compris celles occupant moins de 20 salariés, à s'efforcer d'améliorer l'insertion des personnes en situation de handicap toutes les entreprises de la branche à recourir aux entreprises adaptées et aux établissements et services d'aide par le travail (Ésat).

Article 5 | Négociation au sein des entreprises

Les parties signataires encouragent les entreprises qui initient une politique de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap à l'entreprendre dans le cadre d'un

dialogue avec les partenaires sociaux et à conclure sur le sujet un accord de groupe ou d'entreprise, agréé par l'autorité administrative, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable une fois.

Article 6 | *Portée des dispositions du chapitre X*

Les présentes dispositions ne constituent pas un accord au sens de l'article L. 5212-8 du code du travail. De fait, elles ne dispensent pas l'entreprise du respect de son obligation d'emploi dans les conditions légales et de la pénalité qu'elles encourent en cas de non-respect de celles-ci.

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

Avenant n° 11 du 7 juillet 2022
relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2251094M

IDCC : 1517

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

CDNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (Chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151 h 67
Niveau 1	1 646 €
Niveau 2	1 679 €
Niveau 3	1 707 €
Niveau 4	1 730 €
Niveau 5	1 829 €
Niveau 6	2 001 €
Niveau 7	2 584 €
Niveau 8	3 387 €
Niveau 9	3 818 €

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau le 15 septembre 2022 afin d'analyser l'évolution du taux d'inflation et son incidence sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance, étant entendu qu'une nouvelle négociation sur les rémunérations minimales sera ouverte dans le mois suivant toute nouvelle revalorisation du Smic.

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 11 juillet 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
(grille générale)

NOR : ASET2251072M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La situation inédite de revalorisations automatiques et successives du Smic en cours d'année a conduit les partenaires sociaux de la branche à se retrouver le 11 juillet 2022 pour une séance exceptionnelle de négociation sur la revalorisation de la grille salariale générale.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1^{er} | **Salaires mensuels minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 688,41
	140	1 691,61
	150	1 697,16

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
	160	1 704,92
	170	1 742,41
	180	1 744,52
	190	1 749,64
	200	1 761,89
Agents de maîtrise	220	1 867,34
	240	1 914,38
	250	1 975,01
	280	2 088,97
Cadres	320	2 360,80
	350	2 475,80
	380	2 628,43
	390	2 732,97
	420	2 899,21
	450	3 152,21
	500	3 368,62
	550	3 609,08

Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Clause de revoyure*

La date de la prochaine revalorisation du smic et son montant n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du Smic au 1^{er} août ou au 1^{er} septembre, serait supérieur au montant arrêté pour le coefficient 130, les partenaires sociaux engageraient de nouvelles négociations lors de la séance du 22 septembre 2022.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

Accord du 11 juillet 2022

relatif aux salaires minima conventionnels
(grille ouvriers/ouvrières)

NOR : ASET2251073M

IDCC : 1557

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

DICA ;

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La situation inédite de revalorisations automatiques et successives du Smic en cours d'année a conduit les partenaires sociaux de la branche à se retrouver le 11 juillet 2022 pour une séance exceptionnelle de négociation sur la revalorisation de la grille salariale applicable aux ouvrières et ouvriers.

Le présent accord a donc pour objet de fixer les nouveaux salaires minima conventionnels applicables aux salariés relevant du statut ouvrier dans les entreprises soumises à la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1^{er} | Salaires mensuels minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels des ouvrières et ouvriers de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 688,41
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 703,20

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 717,96
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 754,72

Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Les signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Clause de revoyure*

La date de la prochaine revalorisation du smic et son montant n'étant pas connus à la date des négociations, il est convenu que, dans l'hypothèse où le nouveau montant mensuel du Smic au 1^{er} août ou au 1^{er} septembre, serait supérieur au montant arrêté pour le niveau 1, les partenaires sociaux engageraient de nouvelles négociations lors de la séance du 22 septembre 2022.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

Avenant du 28 juin 2022

relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels
des personnels ouvriers, ETAM et cadres

NOR : ASET2251099M

IDCC : 1558

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CFDT FNCB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de revaloriser dans la branche des industries céramiques les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet avenant s'applique conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord du 26 janvier 2022 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels, instaurant une clause de revoyure. Les termes de cet article prévoient que dans la mesure où, au cours de l'année 2022 et après le mois de janvier, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

En l'occurrence, à compter du 1^{er} mai 2022, le montant du Smic brut horaire s'élève à 10,85 €, soit 1 645,58 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires ce qui a eu pour conséquence de positionner quatre niveaux de salaires conventionnels sous le Smic.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de revaloriser les salaires minima conventionnels dans les conditions fixées dans le présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

Article 2 | Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 646.

Article 3 | Maintien de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnels

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est maintenue à 1,23.

Article 4 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

Article 5 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

Article 6 | Clause de revoyure

Dans la mesure où, au cours de l'année 2022, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels ainsi fixé dans le présent avenant, serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

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

Article 9 | Adhésion

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

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

Article 10 | Révision. Dénonciation

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

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,23	1	1 647,23
	E2		7	1 654,61
	NB E1		15	1 664,45
	E2		25	1 676,75
	E3		35	1 689,05
	NC E1		45	1 701,35
	E2		65	1 725,95
	E3		95	1 762,85
	E4		135	1 812,05
	ND E1		175	1 861,25
	E2		225	1 922,75
	E3		275	1 984,25
	E4		325	2 045,75
TAM	NE E1		385	2 119,55
	E2		445	2 193,35
	E3		505	2 267,15
	E4		565	2 340,95
	NF E1		635	2 427,05
	E2		705	2 513,15
	E3		775	2 599,25

Annexe II Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,23	705	30 157,80	32 268,85
	NG E2		845	32 224,20	34 479,89
	H		1 155	36 799,80	40 479,78
	I		1 716	45 080,16	49 588,18
	J		2 475	56 283,00	61 911,30

Convention collective départementale

**IDCC : 1578 | MÉTALLURGIE DE LA LOIRE ET DE L'ARRONDISSEMENT
D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,

Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Élargie par arrêté du 4 février 1992,

Journal officiel du 16 novembre 1992)

Accord du 13 juin 2022

relatif à la rémunération effective garantie annuelle,
à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2251090M

IDCC : 1578

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

UIMM Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SML CFE-CGC ;

USTM CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2022 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de REGA à compter du 1^{er} janvier 2022, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} juillet 2022.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de REGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	REGA
I	1	140	19 846
	2	145	20 043
	3	155	20 241
II	1	170	20 636
	2	180	20 655
	3	190	20 833
III	1	215	21 070
	2	225	21 248
	3	240	21 432
IV	1	255	22 822
	2	270	23 338
	3	285	24 468
V	1	305	25 517
	2	335	27 896
	3	365	29 842
		395	32 234

Article 2

La valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

4,85 euros (base 35 heures) à compter du 1^{er} juillet 2022

Dans le cadre de la négociation, il a été convenu entre les parties que la valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, sera portée à :

5,00 euros à compter du 1^{er} décembre 2022

Article 3

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

6,90 euros à compter du 1^{er} juillet 2022

Dans le cadre de la négociation, il a été convenu entre les parties que la valeur du « Point » fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17-B de la conven-

tion collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, sera portée à :

7,00 euros à compter du 1^{er} décembre 2022

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer au plus tard 1^{re} quinzaine de février 2023 pour négocier les barèmes pour l'année 2023.

Article 5

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

Article 6

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

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et il fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Etienne, le 13 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1578 | MÉTALLURGIE DE LA LOIRE ET DE L'ARRONDISSEMENT
D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,

Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Élargie par arrêté du 4 février 1992,

Journal officiel du 16 novembre 1992)

Avenant du 11 juillet 2022

à l'accord du 13 juin 2022

relatif à la rémunération effective garantie annuelle,
à la valeur du point RMH et à la prime de panier de nuit

NOR : ASET2251091M

IDCC : 1578

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

UIMM Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SML CFE-CGC ;

USTM CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2022 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de REGA à compter du 1^{er} janvier 2022, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} juillet 2022.

À l'issue de ces réunions, un accord a été signé le 13 juin 2022.

Les parties ayant constaté une erreur de rédaction dans l'alinéa 3 de l'article 3 dudit accord relatif à l'indemnité de panier de nuit, elles ont convenu de signer le présent avenant pour corriger ladite erreur matérielle.

Article 1^{er}

Il est convenu que l'article 3 de l'accord du 13 juin 2022 est annulé et qu'il est remplacé par un nouvel article 3 dont la rédaction est la suivante :

« Article 3

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, est fixée à :

6,90 euros à compter du 1^{er} juillet 2022

Dans le cadre de la négociation, il a été convenu entre les parties que l'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20-C de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux, sera portée à :

7,00 euros à compter du 1^{er} décembre 2022 »

Article 2

Toutes les autres dispositions de l'accord du 13 juin 2022 qui n'ont pas été modifiées par le présent avenant demeurent en vigueur.

Article 3

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

Article 4

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

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et il fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Etienne, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Avenant du 24 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251096M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés. La signature de cet avenant s'inscrit dans le cadre de la signature d'un accord autonome portant sur l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et de la Saint-Éloi.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 11-2 relatif à la protection sociale, la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Valenciennes, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 23 juin 2022

relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2251103M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} septembre 2022, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,546 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 680 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 700 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} septembre 2022, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 680 €	11,0767
– position 2	170	1 700 €	11,208
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 761 €	11,6107
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 925 €	12,692
– position 2	230	2 056 €	13,5557
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 187 €	14,4195
– position 2	270	2 317 €	15,2766

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord régional du 23 juin 2022
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2251105M

IDCC : 1596

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UNSA Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} septembre 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,55 €	2,50 €	10,50 €
1B	1,66 €	2,50 €	
2	3,18 €	5,25 €	
3	4,43 €	8,54 €	
4	6,22 €	11,00 €	
5	7,33 €	13,68 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 20 juillet 2022

relatif aux indemnités de petits déplacements
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2251111M

IDCC : 1596

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR UNSA Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
FR FO Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
URCB Provence-Alpes-Côte d'Azur CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

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

Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au : 1^{er} novembre 2022.

Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 11,00 €.

Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1	(0 à 10 km)	3,48 €
Zone 2	(10 à 20 km)	6,12 €
Zone 3	(20 à 30 km)	8,23 €
Zone 4	(30 à 40 km)	10,74 €
Zone 5	(40 à 50 km)	14,10 €

Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1	(0 à 10 km)	2,03 €
Zone 2	(10 à 20 km)	3,23 €
Zone 3	(20 à 30 km)	4,35 €
Zone 4	(30 à 40 km)	5,77 €
Zone 5	(40 à 50 km)	6,85 €

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 20 juillet 2022

relatif aux salaires
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2251115M

IDCC : 1596

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UR UNSA Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
FR FO Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
URCB Provence-Alpes-Côte d'Azur CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

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

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} novembre 2022.

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe à : 320 € ;
- la valeur du point à : 8,315 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire minimal correspondant au niveau I, position 1 – coefficient 150, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, est fixé à 1 713,00 € et, au niveau I, position 2 – coefficient 170, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, à 1 741,00 €.

Article 4

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

Catégorie Professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 713,00 €
– position 2	170	1 741,00 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 858,28 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	2 066,15 €
– position 2	230	2 232,45 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 398,75 €
– position 2	270	2 565,05 €

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 23 juin 2022

relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2251104M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne-Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1^{er} septembre 2022, pour l'ensemble des coefficients : la partie fixe (PF) à 550 € et la valeur du point (VP) à 6,546 €.

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 680 € et le salaire correspondant au coefficient 170 est fixé à 1 700 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures mensuelles), le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté s'établit, à compter du 1^{er} septembre 2022, comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
Niveau I			
Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 680 €	11,0767
– position 2	170	1 700 €	11,208
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 761 €	11,6107
Niveau III			
Compagnons professionnel			
– position 1	210	1 925 €	12,692
– position 2	230	2 056 €	13,5557
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 187 €	14,4195
– position 2	270	2 317 €	15,2766

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord régional du 23 juin 2022
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Bourgogne-Franche-Comté)

NOR : ASET2251106M

IDCC : 1597

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

FFB Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourgogne-Franche-Comté ;

FG FO Construction Bourgogne-Franche-Comté ;

UR CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment, applicable à compter du 1^{er} septembre 2022 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,55 €	2,50 €	10,50 €
1B	1,66 €	2,50 €	
2	3,18 €	5,25 €	
3	4,43 €	8,54 €	
4	6,22 €	11,00 €	
5	7,33 €	13,68 €	

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche 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 la convention collective susvisée, 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 Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 20 juillet 2022
relatif aux indemnités de petits déplacements
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2251116M

IDCC : 1597

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;
UR UNSA Provence-Alpes-Côte d'Azur ;
FR FO Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;
URCB Provence-Alpes-Côte d'Azur CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

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

Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au : 1^{er} novembre 2022.

Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixé à 11,00 €.

Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixé comme suit :

Zone 1	(0 à 10 km)	3,48 €
Zone 2	(10 à 20 km)	6,12 €
Zone 3	(20 à 30 km)	8,23 €
Zone 4	(30 à 40 km)	10,74 €
Zone 5	(40 à 50 km)	14,10 €

Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixé comme suit :

Zone 1	(0 à 10 km)	2,03 €
Zone 2	(10 à 20 km)	3,23 €
Zone 3	(20 à 30 km)	4,35 €
Zone 4	(30 à 40 km)	5,77 €
Zone 5	(40 à 50 km)	6,85 €

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord régional du 20 juillet 2022

relatif à la partie fixe, à la valeur du point et aux salaires minimaux
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2251118M

IDCC : 1597

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FR FO Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;

URCB Provence-Alpes-Côte d'Azur CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962.

Article 1^{er}

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective 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), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du : 1^{er} novembre 2022.

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe à : 320 € ;
- la valeur du point à : 8,315 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire minimal correspondant au niveau I, position 1 – coefficient 150, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, est fixé à 1 713,00 € et, au niveau I, position 2 – coefficient 170, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, à 1 741,00 €.

Article 4

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

Catégorie Professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 713,00 €
– position 2	170	1 741,00 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 858,28 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	2 066,15 €
– position 2	230	2 232,45 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	2 398,75 €
– position 2	270	2 565,05 €

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3260 | Convention collective nationale

IDCC : 1605 | **ENTREPRISES DE DÉSINFECTION, DÉSINSECTISATION
ET DÉRATISATION (3D)**

Accord du 10 août 2022
relatif au dispositif de la « Pro-A »

NOR : ASET2251102M

IDCC : 1605

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

CS3D,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CMTE CFTC ;

FEETS FO ;

SNES CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le but d'un tel accord est de favoriser l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés de la branche des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D) au travers d'un parcours de formation individualisé alternant enseignements théoriques et activité professionnelle et leur permettre d'atteindre un niveau de qualification supérieur à celui qu'ils détiennent déjà.

Par ailleurs, l'objectif pour l'employeur est de prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques, d'une part, et de permettre l'accès à la qualification lorsque l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, d'autre part.

À partir de ce constat, les partenaires sociaux conviennent ainsi de l'urgence de dynamiser les modalités de formations ouvertes aux salariés.

En dernier lieu, cet accord a pour objet de favoriser, dans le cadre du rapprochement des branches 3D (désinsectisation, désinfection et dératisation) et assainissement et maintenance industrielle, la mobilité et la reconversion des salariés de ces secteurs d'activités.

Il convient donc de mettre en avant le caractère très réglementé des activités des 3D, avec des préoccupations environnementales et écologiques qui conduisent les entreprises à suivre des mesures et des formations de plus en plus encadrées.

En ce sens, les démarches « qualité », l'utilisation d'outils de traçabilité et le développement des compétences de l'ensemble des salariés font partie des moyens sur lesquels s'appuient les professionnels pour répondre aux impératifs qui sont les leurs, d'ordre technique, scientifique (biologie et chimie), réglementaire, de conseil et de prévention.

Les activités de ces entreprises nécessitent une formation suffisante et une connaissance approfondie des règles en application, qui permettront une acquisition des compétences de leurs salariés, et donc de leur employabilité future.

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

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre de la « Pro-A » définie aux articles L. 6324-1 et suivants du code du travail pour les entreprises et les salariés, dont ceux qui sont en activité partielle, relevant du champ d'application visé.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (3D) (IDCC 1605).

Article 3 | *Salariés concernés*

Le dispositif « Pro-A » s'adresse aux salariés qui sont en CDI, aux bénéficiaires de contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés placés en activité partielle.

Par ailleurs, ce dispositif s'adresse aux salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 4 | *Certifications visées*

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires dressent la liste suivante des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », en annexe.

Article 5 | *Prise en charge*

Article 5.1 | *Nature des frais pris en charge*

Les frais pouvant être pris en charge sont les suivants :

- frais pédagogiques (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formations) ;
- frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation.

Article 5.2 | *Niveau de prise en charge forfaitaire des frais pédagogiques ainsi que les frais de transports et d'hébergement*

Les parties signataires conviennent de renvoyer à la CNEFP pour les salariés éligibles au dispositif « Pro-A » la fixation des niveaux de prises en charges forfaitaires des frais pédagogiques, ainsi que les frais de transport et d'hébergement en fonction des décisions de l'OPCO EP.

Article 5.3 | Niveau de la prise en charge forfaitaire de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales et conventionnelles des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu.

Article 5.4 | Limites aux prises en charge (pédagogiques/transport/hébergement/rémunération et charges sociales)

Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises dans la branche seraient insuffisants en cours d'année, les montants pris en charge, ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCO EP.

Article 6 | Durée de la « Pro-A »

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires conviennent que l'action de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les salariés préparant les certifications figurant en annexe de cet accord.

Article 7 | Durée des formations

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu également que la durée de formation peut être portée à 40 % maximum de la durée de la « Pro-A » pour les certifications figurant en annexe de cet accord.

Article 8 | Le tutorat

L'employeur désigne parmi les salariés volontaires de l'entreprise dotés de compétences techniques et pédagogiques, un tuteur chargé d'accompagner un bénéficiaire de la « Pro-A » pendant la durée de sa formation. Il est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivie. Il ne peut exercer simultanément auprès de plus de deux salariés en adéquation avec le diplôme visé.

Le tuteur doit guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation.

Le tuteur bénéficiera nécessairement d'une formation adaptée et préalable à l'accompagnement du bénéficiaire de la « Pro-A ».

L'entreprise devra organiser les conditions de mise en œuvre du tutorat ; supplément de rémunération, modalités temporelles et modalités de reconnaissance du tuteur.

À ce titre, il est convenu que dans l'hypothèse où le salaire de base du tuteur s'avérerait inférieur au salaire minimum conventionnel du groupe 2 niveau 5, celui-ci percevrait alors, pendant toute la durée de l'accompagnement du bénéficiaire de la « Pro-A », un supplément de rémunération, d'un montant au moins égal à la différence entre son salaire de base et le salaire minimum conventionnel du groupe 2 niveau 5. Ce supplément de rémunération a par nature un caractère temporaire et cesserait de plein droit à l'issue de la mission, quelle qu'en soit la cause.

Article 9 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

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

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

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

Article 10 | Date d'application de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à son extension.

Article 11 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Courbevoie, le 10 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications professionnelles visées éligibles à la « Pro-A »

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (européenne)	Nomenclature française (ancienne version)
RNCP503	CAP – Agent d’assainissement et de collecte des déchets liquides spéciaux	Niveau 3	Niveau V
RNCP34397	Conducteur de matériel de collecte ou de nettoyage ou assainissement	Niveau 3	Niveau V
RNCP1884	Titre pro conducteur de transport routier de marchandises sur porteur	Niveau 3	Niveau V
RNCP35300	TP : Titre professionnel canalisateur	Niveau 3	Niveau V
RNCP34612	Titre tuyauteur industriel	Niveau 3	Niveau V
RNCP14899	Baccalauréat professionnel gestion des pollutions et protection de l’environnement	Niveau 4	Niveau IV
RNCP14893	Baccalauréat professionnel hygiène propreté stérilisation	Niveau 4	Niveau IV
RNCP20692	BTS Métiers des services à l’environnement	Niveau 5	Niveau III
RNCP32360	BTS Gestion de la PME	Niveau 5	Niveau III
RNCP7481	BTS Communication	Niveau 5	Niveau III
RNCP35521	BTS Comptabilité et gestion	Niveau 5	Niveau III
RNCP34031	BTS Management commercial opérationnel	Niveau 5	Niveau III
RNCP34030	BTS Négociation digitalisation de la relation client	Niveau 5	Niveau III
RNCP34029	BTS Support à l’action managériale	Niveau 5	Niveau III
RNCP35400	BTS Gestion des transports et logistique associée	Niveau 5	Niveau III
RNCP35338	BTS Maintenance des systèmes de production	Niveau 5	Niveau III
RNCP20643	DUT Spécialité qualité, logistique industrielle et organisation (QLIO)	Niveau 5	Niveau III
RNCP35344	BTS Métiers de l’eau	Niveau 5	Niveau III
RNCP2729	DUT Hygiène, sécurité, environnement (HSE)	Niveau 5	Niveau III
RNCP32072	Responsable de projets eau, hygiène et assainissement	Niveau 6	Niveau II
RNCP30098	Licence professionnelle mention qualité, hygiène, sécurité, santé, environnement	Niveau 6	Niveau II
RNCP35682	Responsable de la gestion des ressources humaines	Niveau 6	Niveau II
RNCP18000	Responsable marketing et commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP35433	Responsable qualité sécurité environnement	Niveau 6	Niveau II

Code RNCP	Intitulé de la certification	Nomenclature CEC (européenne)	Nomenclature française (ancienne version)
RNCP17644	Titre pro Ingénieur spécialisé eau et génie civil	Niveau 7	Niveau I
3D			
RNCP24655	CAP agent de propreté et d'hygiène	Niveau 3	Niveau V
RNCP30951	CAP Mont. en installations thermiques	Niveau 3	Niveau V
RNCP35663	Gestionnaire de l'administration des ventes	Niveau 5	Niveau III
RNCP13596	Responsable de développement commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP34524	Responsable du développement et du pilotage commercial	Niveau 6	Niveau II
RNCP30152	Licence métiers du marketing opérationnel	Niveau 6	Niveau II
RNCP35894	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	Niveau 7	Niveau I
RNCP15049	CQP1 – Technicien applicateur	Niveau 3	Niveau III
RNCP1120	Bac Pro Logistique	Niveau 4	Niveau IV
RNCP2462	DUT Gestion logistique et transport	Niveau 5	Niveau III

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 2 juin 2022

relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2251083M

IDCC : 1747, 2075

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

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires se sont rencontrées dès le mois d'octobre 2021 pour anticiper la négociation salaires minima applicables pour l'année 2022.

À l'issue d'une réunion paritaire du 25 novembre 2021, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche pour l'année 2022, applicables dès le 1^{er} décembre 2021.

Au vu de l'évolution du contexte économique sur le 1^{er} semestre 2022, de l'évolution du taux d'inflation et des évolutions successives du Smic au cours de la période écoulée depuis la signature de l'accord du 25 novembre 2022, les parties se sont rencontrées et le 2 juin 2022 ont décidé de faire évoluer les salaires minima de la branche sans attendre l'année 2023.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention

collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel minimal*
I	1	1 645,58 €	21 392,54 €
	2	1 657,08 €	21 542,04 €
	3	1 664,08 €	21 633,04 €
II	1	1 672,08 €	21 737,04 €
	2	1 680,08 €	21 841,04 €
	3	1 688,08 €	21 945,04 €
III	1	1 697,08 €	22 062,04 €
	2	1 706,08 €	22 179,04 €
	3	1 715,08 €	22 296,04 €
IV	1	1 730,08 €	22 491,04 €
	2	1 745,08 €	22 686,04 €
	3	1 760,08 €	22 881,04 €
V	1	1 844,85 €	23 983,05 €
	2	1 878,11 €	24 415,43 €
	3	1 911,37 €	24 847,81 €
VI	1	1 978,97 €	25 726,61 €
	2	2 033,29 €	26 432,77 €
	3	2 089,09 €	27 158,17 €
VII	1	2 263,44 €	29 424,72 €
	2	2 400,49 €	31 206,37 €
	3	2 537,53 €	32 987,89 €
VIII	1	2 812,73 €	36 565,49 €
	2	3 087,93 €	40 143,09 €
	3	3 489,12 €	45 358,56 €
IX	1	4 153,35 €	53 993,55 €
	2	4 553,43 €	59 194,59 €
	3	5 067,35 €	65 875,55 €
* Pour une année complète.			

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} juin 2022. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} juin 2022.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 | Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 | Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quelles que soient leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 6 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 juin 2022

à l'avenant du 11 mars 2008
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2251101M

IDCC : 1800

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

CICF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

CFDT FNCFB ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de revaloriser dans la branche de la céramique d'art les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Par arrêté ministériel du 16 novembre 2018, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC 1800) a fusionné avec celui de la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France (IDCC 1558), désignée comme branche de rattachement.

L'arrêté de représentativité patronale du 6 octobre 2021 désigne la confédération des industries céramiques de France (CICF) comme seule organisation patronale représentative sur l'ensemble de ce nouveau champ conventionnel.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective de la céramique d'art (IDCC n° 1800).

Article 2 | Revalorisation pour le personnel ouvrier

Le pied de grille des salaires minima conventionnels applicable au personnel ouvrier passe à 1 646 euros, avec un maintien de la valeur du point à 1,45.

Article 3 | Revalorisation pour le personnel ETAM

Le pied de grille des salaires minima conventionnels applicables au personnel ETAM passe à 1 646 euros, avec un maintien de la valeur du point à 2,80.

Article 4 | Revalorisation pour le personnel cadre

La valeur du point mensuel applicable au personnel cadre est revalorisé à 34,50 euros à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Clause de revoyure

Dans la mesure où, au cours de l'année 2022, le premier échelon du premier niveau de la grille des salaires conventionnels tel que défini dans le présent avenant, serait inférieur au Smic, les parties signataires conviennent de se réunir dans le mois suivant le passage sous ce nouveau Smic, afin de négocier comment intégrer dans la grille des salaires conventionnels cette évolution.

Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 16 novembre 2023, date à partir de laquelle la convention collective des industries céramique de France (IDCC 1558) définit comme branche de rattachement par le ministère du travail, s'appliquera à l'ensemble du nouveau champ conventionnel définit par arrêté ministériel du 16 novembre 2018.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

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

Article 8 | Adhésion

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

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

Article 9 | Révision. Dénonciation

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

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DETRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

Avenant du 28 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251095M

IDCC : 1813

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

UIMM Grand Hainaut,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des Industries de la transformation des métaux du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés. La signature de cet avenant s'inscrit dans le cadre de la signature d'un accord autonome portant sur les spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des Industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 70 *bis* relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la transformation des métaux de la région de Maubeuge du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée, relatif à la protection sociale, est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code

du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Avesnes-sur-Helpe.

Fait à Feignies, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

Avenant du 12 juillet 2022

relatif à la rémunération minimale hiérarchique,
aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2251113M

IDCC : 1902

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

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UD CFDT Métaux 49 ;

CFE-CGC 49,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective reste inchangée à 5,46 € (cinq euros et quarante-six centimes) à partir du 1^{er} janvier 2022 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe 2 au présent avenant.

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

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe 1 au présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet conformément aux dispositions de l'article 6, soit le lendemain du dépôt du présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 | Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective reste inchangé à 6,20 € (six euros et vingt centimes) à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 4

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

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2023 au plus tard.

Il entrera en vigueur le lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt et produira ses effets aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 7 | Publicité de l'avenant

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Article 8 | Dépôt et extension

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

Fait à Angers, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Applicable selon l'avenant du 12/07/2022, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	19 846 €
	2	145	19 862 €
	3	155	19 885 €
II	1	170	19 995 €
	2	180	20 035 €
	3	190	20 112 €
III	1	215	20 453 €
	2	225	20 807 €
	3	240	21 771 €
IV	1	255	22 759 €
	2	270	24 049 €
	3	285	25 352 €
V	1	305	26 949 €
	2	335	29 539 €
	3	365	32 100 €
	3	395	34 539 €

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2022

(Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de trente-cinq heures par semaine)

Majoration ouvriers : 5,00 %. Majoration AM d'ateliers : 7,00 %. Valeur du point, en euros : 5,46.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3%	4 ans 4%	5 ans 5%	6 ans 6%	7 ans 7%	8 ans 8%	9 ans 9%	10 ans 10%	11 ans 11%	12 ans 12%	13 ans 13%	14 ans 14%	15 ans 15%
Administratifs et Techniciens - Agents de maîtrise (sauf A.M. d'atelier)																
I	1	140	764,40	22,93	30,58	38,22	45,86	53,51	61,15	68,80	76,44	84,08	91,73	99,37	107,02	114,66
	2	145	791,70	23,75	31,67	39,59	47,50	55,42	63,34	71,25	79,17	87,09	95,00	102,92	110,84	118,76
	3	155	846,30	25,39	33,85	42,32	50,78	59,24	67,70	76,17	84,63	93,09	101,56	110,02	118,48	126,95
II	1	170	928,20	27,85	37,13	46,41	55,69	64,97	74,26	83,54	92,82	102,10	111,38	120,67	129,95	139,23
	2	180	982,80	29,48	39,31	49,14	58,97	68,80	78,62	88,45	98,28	108,11	117,94	127,76	137,59	147,42
	3	190	1 037,40	31,12	41,50	51,87	62,24	72,62	82,99	93,37	103,74	114,11	124,49	134,86	145,24	155,61
III	1	215	1 173,90	35,22	46,96	58,70	70,43	82,17	93,91	105,65	117,39	129,13	140,87	152,61	164,35	176,09
	2	225	1 228,50	36,86	49,14	61,43	73,71	86,00	98,28	110,57	122,85	135,14	147,42	159,71	171,99	184,28
	3	240	1 310,40	39,31	52,42	65,52	78,62	91,73	104,83	117,94	131,04	144,14	157,25	170,35	183,46	196,56
IV	1	255	1 392,30	41,77	55,69	69,62	83,54	97,46	111,38	125,31	139,23	153,15	167,08	181,00	194,92	208,85
	2	270	1 474,20	44,23	58,97	73,71	88,45	103,19	117,94	132,68	147,42	162,16	176,90	191,65	206,39	221,13
	3	285	1 556,10	46,68	62,24	77,81	93,37	108,93	124,49	140,05	155,61	171,17	186,73	202,29	217,85	233,42
V	1	305	1 665,30	49,96	66,61	83,27	99,92	116,57	133,22	149,88	166,53	183,18	199,84	216,49	233,14	249,80
	2	335	1 829,10	54,87	73,16	91,46	109,75	128,04	146,33	164,62	182,91	201,20	219,49	237,78	256,07	274,37

Niv.	Éch.	Coef.	RMH	3 ans 3%	4 ans 4%	5 ans 5%	6 ans 6%	7 ans 7%	8 ans 8%	9 ans 9%	10 ans 10%	11 ans 11%	12 ans 12%	13 ans 13%	14 ans 14%	15 ans 15%
V	3	365	1 992,90	59,79	79,72	99,65	119,57	139,50	159,43	179,36	199,29	219,22	239,15	259,08	279,01	298,94
	3	395	2 156,70	64,70	86,27	107,84	129,40	150,97	172,54	194,10	215,67	237,24	258,80	280,37	301,94	323,51
Ouvriers																
I	1	140	802,62	24,08	32,10	40,13	48,16	56,18	64,21	72,24	80,26	88,29	96,31	104,34	112,37	120,39
	2	145	831,29	24,94	33,25	41,56	49,88	58,19	66,50	74,82	83,13	91,44	99,75	108,07	116,38	124,69
	3	155	888,62	26,66	35,54	44,43	53,32	62,20	71,09	79,98	88,86	97,75	106,63	115,52	124,41	133,29
II	1	170	974,61	29,24	38,98	48,73	58,48	68,22	77,97	87,71	97,46	107,21	116,95	126,70	136,45	146,19
	3	190	1 089,27	32,68	43,57	54,46	65,36	76,25	87,14	98,03	108,93	119,82	130,71	141,61	152,50	163,39
III	1	215	1 232,60	36,98	49,30	61,63	73,96	86,28	98,61	110,93	123,26	135,59	147,91	160,24	172,56	184,89
	3	240	1 375,92	41,28	55,04	68,80	82,56	96,31	110,07	123,83	137,59	151,35	165,11	178,87	192,63	206,39
IV	1	255	1 461,92	43,86	58,48	73,10	87,72	102,33	116,95	131,57	146,19	160,81	175,43	190,05	204,67	219,29
	2	270	1 547,91	46,44	61,92	77,40	92,87	108,35	123,83	139,31	154,79	170,27	185,75	201,23	216,71	232,19
	3	285	1 633,91	49,02	65,36	81,70	98,03	114,37	130,71	147,05	163,39	179,73	196,07	212,41	228,75	245,09
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	1 256,07	37,68	50,24	62,80	75,36	87,92	100,49	113,05	125,61	138,17	150,73	163,29	175,85	188,41
	3	240	1 402,13	42,06	56,09	70,11	84,13	98,15	112,17	126,19	140,21	154,23	168,26	182,28	196,30	210,32
IV	1	255	1 489,76	44,69	59,59	74,49	89,39	104,28	119,18	134,08	148,98	163,87	178,77	193,67	208,57	223,46
	3	285	1 665,03	49,95	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
V	1	305	1 781,87	53,46	71,27	89,09	106,91	124,73	142,55	160,37	178,19	196,01	213,82	231,64	249,46	267,28
	2	335	1 957,14	58,71	78,29	97,86	117,43	137,00	156,57	176,14	195,71	215,29	234,86	254,43	274,00	293,57
	3	365	2 132,40	63,97	85,30	106,62	127,94	149,27	170,59	191,92	213,24	234,56	255,89	277,21	298,54	319,86
	3	395	2 307,67	69,23	92,31	115,38	138,46	161,54	184,61	207,69	230,77	253,84	276,92	300,00	323,07	346,15

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 83 du 7 juin 2022
relatif à la modification de l'article 4.12
« Absences pour événements familiaux »

NOR : ASET2251085M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO Métallurgie ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les lois du 14 décembre 2020 (n° 2020-1576), du 17 décembre 2021 (n° 2021-1678) et du 21 février 2022 (n° 2022-219) ont successivement modifié certains délais de congés pour événements familiaux.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de modifier en conséquence l'article 4.12 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 relatif aux absences pour événements familiaux.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | **Modification des délais de congés prévus par l'article 4.12 de la convention collective**

Il est institué de nouveaux délais de congés pour événements familiaux au sein de l'article 4.12 de la convention collective. Ces nouveaux délais sont relatifs aux événements familiaux « décès d'un enfant » et « survenance d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ». Il est également décidé de modifier l'ordre dans lequel ces délais de congés sont mentionnés dans l'article 4.12.

En conséquence, l'article 4.12 de la convention collective est modifié comme suit (les éléments modifiés sont surlignés) :

« Le salarié ou la salariée a droit à une autorisation d'absence de courte durée, dans les conditions légales, laquelle n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

L'autorisation d'absence est accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- cinq (5) jours pour le mariage ou le PACS du salarié (y compris s'il s'agit d'un remariage) ;
- deux (2) jours pour le mariage d'un enfant ;
- trois (3) jours pour chaque naissance survenue au foyer du ou de la salarié(e). Ces jours de congés bénéficient à la mère (si elle ne bénéficie pas du congé de maternité) et au père et, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un PACS ;
- trois (3) jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ce congé peut être pris dans un délai fixé par décret) ;
- deux (2) jours pour l'annonce de la survenance du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- un (1) jour pour le décès du grand-parent ;
- quatre (4) jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- trois (3) jours pour le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une sœur ;
- cinq (5) jours pour le décès d'un enfant âgé de vingt-cinq ans ou plus ;
- huit (8) jours pour le décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ou pour le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié (ce congé de deuil peut être fractionné dans les conditions prévues par décret et peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant).

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences sont assimilées à des jours de travail effectif.

Sauf exception (prévue par la législation ou la convention collective), les congés prévus ci-dessus doivent être pris les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements. »

Article 3 | **Abrogation de l'avenant n° 57**

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux conviennent d'abroger l'avenant n° 57, également relatif aux délais de congés pour événements familiaux, et qui n'a plus lieu d'être.

Article 4 | **Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour

les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 5 | *Durée. Entrée en vigueur. Extension*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il sera établi autant copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 2003 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

Accord du 29 juin 2022

portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité
de la métallurgie

NOR : ASET2251075M

IDCC : 2003

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

CFDT Métallurgie Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de

l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Attachés au dialogue social en entreprise, les signataires rappellent que les dispositions du présent accord en faveur de l'attractivité de la métallurgie dans le département des Vosges ne sauraient se substituer à des stipulations d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A1 à E10 inclus au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale 7 février 2022.

Article 3 | Prime de vacances

1. Conditions

Le salarié percevra une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congés légaux acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise (dans la limite de 30 jours ouvrables).

2. Montant

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel, il sera calculé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Les primes existant dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus, et dont le montant n'est pas impacté par l'absence du salarié pendant les congés payés (quels qu'en soient la dénomination, la nature et le mode de calcul) viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime de vacances, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

En application des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 23.2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer le montant de la prime de vacances par accord collectif paritaire territorial.

La valeur de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} janvier 2024 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 705 euros pour un congé complet de 30 jours ouvrables (soit 23,50 euros par jour ouvrable). La prime de vacances sera calculée dans les conditions rappelées ci-dessus.

3. Versement

Cette prime sera versée avec la paie du mois précédant la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paie de septembre.

4. Dérogations

La prime de vacances est également versée pour les congés payés légaux en cours d'acquisition dans les cas suivants :

- les salariés licenciés pour motif économique ;
- les salariés qui partent à la retraite.

La prime de vacances sera alors versée au prorata du nombre de jours de congés payés légaux acquis au titre de la période de référence en cours avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

Article 4 | Valeur du point

En application des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article 23.2 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, des négociations seront engagées annuellement afin de fixer par accord collectif paritaire territorial la valeur du point mentionnée à l'article 142 de la convention collective nationale susvisée.

À compter de la période d'emploi de janvier 2024, la valeur du point, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sera celle applicable au 31 décembre 2023 sans pouvoir être inférieure à 5,03 euros.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 10 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Remiremont, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 juin 2022

relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement

NOR : ASET2251119M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des télécommunications a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord collectif portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche constitué par :

- un accord de branche de participation ;
- un PEI ;
- un PERCOI.

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, en dernier lieu la loi ASAP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale.

L'objectif souhaité par le législateur est de sécuriser et faciliter l'accès aux dispositifs d'épargne salariale aux entreprises. C'est dans le cadre de ces nouvelles dispositions légales et en prenant en compte l'expérience de la branche dans le domaine de l'épargne salariale que les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont fait le choix de mettre en place un dispositif plus adapté et accessible aux entreprises de la branche, particulièrement les plus petites d'entre elles.

À cet effet, autant dans le but d'associer les salariés des entreprises à l'amélioration des performances et/ou des résultats de l'entreprise, que de permettre une amélioration consécutive du pouvoir d'achat de ces mêmes salariés, les partenaires sociaux ont fait le choix de mettre en place un dispositif facultatif d'intéressement de branche dans le but de faciliter et sécuriser les démarches des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est convenu le présent accord d'intéressement en application des dispositions des articles L. 3311-1 et R. 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement des salariés à l'entreprise et de l'article 155 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique.

Le présent accord traduit la volonté de la branche d'inciter les entreprises qui le souhaitent à partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation de l'entreprise.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les conditions de mise en place du dispositif d'intéressement de branche ;
- la durée d'application du dispositif d'intéressement ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits ;
- les dates de versement ;
- les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission *ad hoc* dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif d'intéressement au sein de l'entreprise ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif d'intéressement mis en place au niveau de l'entreprise.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 3 | Conditions d'application de l'accord d'intéressement au niveau des entreprises

Le présent accord de branche est d'application facultative. Les conditions d'application du présent accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Article 3.1 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément au document annexé au présent accord.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 3.2 | Entreprises de 50 salariés et plus

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise.

Article 3.3 | Date de mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion ou l'accord d'intéressement pris en application du présent accord de branche doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

Article 3.4 | Principe de non-substitution

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord d'intéressement de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3312-4 du code du travail.

Article 4 | Durée d'application du dispositif d'intéressement de branche

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliqueront le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- un an ;
- deux ans ;
- trois ans.

La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5 | Bénéficiaires

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif d'intéressement de branche pourra en faire bénéficier les mandataires sociaux de la société ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Dans ce dernier cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés.

Article 6 | Modalités et calcul de l'intéressement et plafond

Article 6.1 | Modalités de calcul

Les systèmes d'intéressement retenus parmi lesquels l'entreprise opère son choix dans le cadre de la décision unilatérale d'adhésion ou de l'accord à l'article 3 du présent accord reposent sur le principe d'une participation collective aux résultats et/ou performance de l'entreprise.

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des options suivantes :

■ Option 1

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail).

■ Option 2

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du CA HT	$M = 0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du CA HT	$M = 1\%$ de la masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du CA HT	$M = 3\%$ de la masse salariale
Si $B > 10\%$ du CA HT	$M = 5\%$ de la masse salariale

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail).

■ Option 3

Le montant de la masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable au moins égal à 5 % du CA HT.

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du CA HT d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si CA HT $n > 1,1 \times \text{CA } n-1$	M = 2 % [(CA _n) – (CA _{n-1})]
Si CA HT $n > 1,2 \times \text{CA } n-1$	M = 3 % [(CA _n) – (CA _{n-1})]
Si CA HT $n > 1,3 \times \text{CA } n-1$	M = 4 % [(CA _n) – (CA _{n-1})]

■ Option 4

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de la marge brute.

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

■ Option 5

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant de la marge brute (MB) selon la formule de calcul suivante :

Si MB \leq à 5 % du CA HT	M = 0
Si 5 % < MB \leq à 8 % du CA HT	M = 1 % de la masse salariale
Si 8 % < MB \leq à 10 % du CA HT	M = 3 % de la masse salariale
Si MB > 10 % du CA HT	M = 5 % de la masse salariale

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

■ Option 6

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice (B).

L'excédent brut d'exploitation (EBE) correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail).

Si B \leq à 3 % du CA HT	M = 0
Si 3 % < B \leq à 8 % du CA HT	M = 1 % de l'EBE
Si 8 % < B \leq à 10 % du CA HT	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du CA HT	M = 5 % de l'EBE

Article 6.2 | Plafond

Quelque que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires

mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

Article 7 | Répartition de l'intéressement et plafond individuel

Article 7.1 | Répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche choisit l'une des formules de répartition de la masse d'intéressement entre les salariés de l'entreprise parmi les 6 options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 3 du présent accord.

■ Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

■ Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = (\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / (\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}).$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil ;
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'activité partielle ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du code de la sante publique.

■ Option 3 : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

■ Option 4 : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

■ Option 5 : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 1/3 de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article ;
- pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article ;
- pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Article 7.2 | Plafond individuel

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

Article 8 | Versement de l'intéressement

Article 8.1 | Délai de versement

Le critère d'existence de l'intéressement ainsi que ceux déterminant son montant ne peuvent s'appliquer qu'après clôture de l'exercice auquel il se rapporte, le versement de la prime a donc lieu en conséquence annuellement, au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 8.2 | Modalités d'information

Chaque année, au plus tard 15 jours avant l'expiration du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice ayant servi au calcul de l'intéressement, les salariés seront informés par leur employeur, au moyen d'une fiche remise en main propre contre récépissé ou envoyée par LRAR, du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

Article 8.3 | Épargne entreprise

En cas d'application d'un dispositif d'épargne entreprise tel qu'un plan d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3^e jour suivant la remise du courrier d'information précité.

À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 9 | *Supplément d'intéressement*

Il est rappelé que l'entreprise qui verse un intéressement à ses salariés a la possibilité de verser un supplément d'intéressement. Dans une telle hypothèse l'entreprise doit se conformer aux dispositions de l'article L. 3314-10 du code du travail déterminant les règles applicables au supplément d'intéressement.

Article 10 | *Modalités d'information collective et individuelle du personnel*

Article 10.1 | *Information collective*

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche assure le suivi de cette application :

- avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ;
- à défaut de CSE dans l'entreprise par une commission *ad hoc* élue par l'ensemble du personnel comprenant 2 salariés.

Les membres du CSE, la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ou la commission *ad hoc* créé à cet effet, se réuniront chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du dispositif d'intéressement.

Il leur sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à sa disposition au moins 3 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à l'organisme de contrôle. Ils feront l'objet ensuite d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Article 10.2 | *Information individuelle*

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant le dispositif d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- le cas échéant, les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de l'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

La remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Article 10.3 | *Départ d'un salarié*

Tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à son employeur l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.

Article 10.4 | *Information générale sur le dispositif d'intéressement de branche*

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif d'intéressement de branche, l'HUMAPP, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

À cet effet, est annexé au présent accord un modèle de décision unilatérale d'adhésion que l'entreprise pourra utiliser afin de préciser les options qu'elle entend retenir lors de la mise en place du dispositif d'intéressement.

Article 11 | *Procédure de règlement des différends*

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 12 | *Dispositions relatives à l'accord*

Article 12.1 | *Stipulations 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

- le présent accord est un accord type, d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail ;
- conformément aux dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, l'application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

Article 12.2 | *Durée. Révision. Dénonciation*

Article 12.2.1 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

Article 12.2.2 | Révision

Sont habilitées à réviser le présent accord :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord et signataires ou adhérentes à l’accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l’accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d’application de l’accord.
- à l’issue de ce cycle :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l’accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d’application de la convention ou de l’accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d’interprétation de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l’ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s’applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation, de prendre l’initiative d’ouvrir une discussion sur l’opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

Article 12.2.3 | Dénonciation

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l’accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d’employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s’engager à la demande d’une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d’une partie seulement des organisations professionnelles d’employeurs signataires ou adhérentes ou d’une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l’accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l’accord continue de produire effet jusqu’à l’entrée en vigueur de la convention ou de l’accord qui lui est substitué ou à défaut jusqu’au terme de l’année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire.

Article 12.3 | Interprétation et suivi

Les difficultés d’interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des télécommunications dans les conditions de l’article 3.1.3.3 de la convention collective.

Article 12.4 | Dépôt. Publicité. Extension

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Le présent accord sera déposé auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche des télécommunications

Entreprise de moins de 50 salariés

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des télécommunications du 24 juin 2022 agréé par arrêté en date du et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un « document unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement ;
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
- la formule de calcul de la masse d'intéressement ;
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

1. Information du CSE

- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE.
- ☐ L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du 24 juin 2022 agréé par arrêté du, a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cette information a été faite le (date) et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants^[1] :

- ☐ Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le....
- ☐ Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.
- ☐ Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

[1] Cocher une ou plusieurs des options.

3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de^[1] :

- ☐ 1 an.
- ☐ 2 ans.
- ☐ 3 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants^[2] :

- Exercice du/...../..... au/...../.....
- Exercice du/...../..... au/...../.....
- Exercice du/...../..... au/...../.....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

4. Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Par ailleurs, l'entreprise^[3] :

☐ **opte** pour l'application du présent dispositif au bénéfice des mandataires sociaux de la société ou du chef d'entreprise ainsi que de son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

☐ **n'opte pas** pour l'application du présent dispositif au bénéfice des mandataires sociaux de la société ou du chef d'entreprise ainsi que de son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

5. Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul suivante de la masse d'intéressement^[4] :

☐ Option 1

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt

[1] Cocher l'option retenue.

[2] Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

[3] Cocher l'option retenue.

[4] Cocher une seule des six options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail)

☐ Option 2

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du CA HT	$M = 0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du CA HT	$M = 1\%$ de la masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du CA HT	$M = 3\%$ de la masse salariale
Si $B > 10\%$ du CA HT	$M = 5\%$ de la masse salariale

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail)

☐ Option 3

Le montant de la masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable au moins égal à 5 % du CA HT.

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du CA HT d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si $CA_{HT\ n} > 1,1 \times CA_{n-1}$	$M = 2\% [(CA_n) - (CA_{n-1})]$
Si $CA_{HT\ n} > 1,2 \times CA_{n-1}$	$M = 3\% [(CA_n) - (CA_{n-1})]$
Si $CA_{HT\ n} > 1,3 \times CA_{n-1}$	$M = 4\% [(CA_n) - (CA_{n-1})]$

☐ Option 4

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de la marge brute.

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

☐ Option 5

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant de la marge brute (MB) selon la formule de calcul suivante :

Si $MB \leq 5\%$ du CA HT	$M = 0$
Si $5\% < MB \leq 8\%$ du CA HT	$M = 1\%$ de la masse salariale
Si $8\% < MB \leq 10\%$ du CA HT	$M = 3\%$ de la masse salariale
Si $MB > 10\%$ du CA HT	$M = 5\%$ de la masse salariale

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

☐ Option 6

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice (B).

L'excédent brut d'exploitation (EBE) correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du CGI.

Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du code du travail)

Si $B \leq 3\%$ du CA HT	$M = 0$
Si $3\% < B \leq 8\%$ du CA HT	$M = 1\%$ de l'EBE
Si $8\% < B \leq 10\%$ du CA HT	$M = 3\%$ de l'EBE
Si $B > 10\%$ du CA HT	$M = 5\%$ de l'EBE

Rappel : Quelque que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

6. Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la masse d'intéressement^[1] :

☐ Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

☐ Option 2 : répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit individuel = (Prime globale X total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / (total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise)

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés ;
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil ;

[1] Cocher une seule des 5 options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- aux périodes d'activité partielle ;
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

☐ **Option 3** : répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 de l'accord de branche.

☐ **Option 4** : répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;
- pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 de l'accord de branche.

☐ **Option 5** : répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 1/3 de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident du travail ou maladie professionnelle, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en est de même concernant les périodes d'activité partielle. Le cas échéant pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou

associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;

- pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 de l'accord de branche ;
- pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 de l'accord de branche.

Rappel : Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

7. Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du 24 juin 2022 précité.

8. Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion pris en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait à....., le

Le représentant légal de la société

Signature

Brochure n° 3134 | Convention collective nationale

IDCC : 2205 | **NOTARIAT**

Avenant n° 1 du 16 juin 2022

à l'accord du 16 décembre 2021
relatif à l'actualisation et à la consolidation de la convention collective

NOR : ASET2251084M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rectification du titre de l'article 5

L'article 5 ayant été intitulé « Contrat de travail conforme à la convention collective (article 4) » au lieu de « Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet conforme à la convention collective (article 4) » à la suite d'une erreur matérielle, il y a lieu de procéder, pour ce dernier article, à la rectification suivante :

Le titre « Contrat de travail conforme à la convention collective (article 4) » est remplacé par le titre « Contrat de travail à durée indéterminée à temps complet conforme à la convention collective (article 4) ».

Article 2 | Rectification de l'article 17

Un tableau ayant été oublié dans l'article 17 « Entretien annuel d'évaluation. Synthèse de l'entretien » à la suite d'une erreur matérielle, il y a lieu de procéder à la rectification suivante :

Ajout du tableau ci-dessous à la suite de la sous-partie « Déroulement de carrière au sein de l'étude » :

Années	Contenu de l'activité	Coefficient

Article 3 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 31 mai 2022
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2251122M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de modifier les dispositions relatives à la prévoyance.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier l'annexe II relative aux garanties de prévoyance, régime prévu par l'article 36 de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II relative aux garanties de prévoyance

Il est rappelé que les structures relevant du champ d'application de la présente convention ont l'obligation de souscrire un régime de prévoyance pour garantir leurs salariés, cadres et non cadres, contre les risques décès, incapacité, invalidité et maladie.

Il est convenu entre les parties de supprimer la rente de veuve autrement appelée la rente versée au conjoint.

Annexe II Prévoyance

Régime des salariés cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale en pourcentage du traitement annuel brut TA – TB	
Décès toutes causes	Célibataire, Veuf, Divorcé	200 %
Invalidité absolue et définitive	Marié	300 %
	Par personne supplémentaire	100 %
Rente éducation	Rente annuelle garantie par enfant :	
	- 0 à 10 ans ;	5 %
	- 11 à 17 ans ;	10 %
	- 18 à 25 ans.	15 %
Frais d'obsèques	Garantie familiale : 100 % du plafond de la sécurité sociale	
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 90 % du salaire annuel brut,	
Invalidité	Suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2 ^e et 3 ^e catégorie) 60 % pour la 1 ^{re} catégorie.	
	Ces indemnités sont versées à compter du 90 ^e jour	

Régime des salariés non cadres

Garanties	Capital variable suivant la situation familiale en pourcentage du traitement annuel brut TA – TB	
Décès toutes causes	Célibataire, veuf, divorcé	200 %
Invalidité absolue et définitive	Marié	300 %
	Par personne supplémentaire	100 %
Incapacité de travail	Versement d'une indemnité quotidienne égale à 80 % du salaire annuel brut,	
Invalidité	Suivie si nécessaire d'une rente invalidité égale à 100 % du salaire net (2 ^e et 3 ^e catégorie) (60 % pour la 1 ^{re} catégorie).	
	Ces indemnités sont versées à compter du 90 ^e jour	

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la prévoyance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, la prévoyance, quand bien même une différence est faite entre les cadres et les non cadres, n'a pas lieu de faire de différence dans les entreprises selon qu'elles comportent plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet avenant.

Article 4 | Extension

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 6 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord du 31 mai 2022
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2251117M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC AGRI,

d'autre part,

Préambule

Les parties se sont réunies en commission nationale paritaire de négociation afin d'évoquer les salaires.

Face au constat de l'évolution des prix, et eu égard à la dernière hausse du Smic de 2,65 % au 1^{er} mai 2022, les parties conviennent d'appliquer une hausse salariale bien plus conséquente que d'habitude à savoir 5 % pour le niveau 1 échelon 2 et 4,5 % pour les niveaux suivants tout en conservant un 1^{er} niveau, échelon 1 au Smic.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1^{er} janvier 2022 :

Ouvriers employés

■ Niveau 1

Échelon 1	19 747 €
Échelon 2	19 970 €

■ Niveau 2

Échelon 1	20 741 €
Échelon 2	22 055 €

■ Niveau 3

Échelon 1	22 972 €
Échelon 2	24 179 €
Échelon 3	25 079 €

Agents de maîtrise

Niveau 4	26 055 €
Niveau 5	30 244 €

Cadres

	A (– 3 ans d’ancienneté)	B (+ 3 ans d’ancienneté)
Niveau 6	31 774 €	35 397 €
Niveau 7	34 421 €	38 934 €
Niveau 8	43 260 €	
Niveau 9	49 162 €	

Article 3 | Égalité professionnelle

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

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu’un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n’avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l’article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux

doivent s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et sous réserve des exclusions éventuelles.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Publicité

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

Article 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération nationale syndicale de la coopération et du Crédit maritime étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord paritaire du 23 juin 2022

relatif aux salaires minimaux
à compter du 1^{er} septembre 2022
(Bourgogne Franche-Comté)

NOR : ASET2251107M

IDCC : 2609

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

FFB BFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT Bourgogne Franche-Comté ;

CFTC Bourgogne Franche-Comté,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne Franche-Comté.

Article 1^{er}

Pour la région Bourgogne Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1^{er} septembre 2022.

Niveau A	1 680 €
Niveau B	1 742 €

Niveau C	1 836 €
Niveau D	2 006 €
Niveau E	2 244 €
Niveau F	2 499 €
Niveau G	2 818 €
Niveau H	2 997 €

Article 2

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

Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Dijon, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609 | **ETAM**

Accord régional du 20 juillet 2022

relatif aux salaires minimaux
à compter du 1^{er} novembre 2022
(Provence-Alpes-Côte d'Azur)

NOR : ASET2251109M

IDCC : 2609

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

FFB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;

CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FR FO Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse ;

BATIMAT TP Provence-Alpes-Côte d'Azur CFTC ;

URCB Provence-Alpes-Côte d'Azur CFDT ;

CFE-CGC BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

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, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Article 1^{er}

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de travail de

35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du 1^{er} novembre 2022 comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 720,00 €
Niveau B	1 840,00 €
Niveau C	1 950,00 €
Niveau D	2 163,00 €
Niveau E	2 321,00 €
Niveau F	2 647,00 €
Niveau G	2 893,00 €
Niveau H	3 180,00 €

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 auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

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

Fait à Marseille, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Avenant n° 3 du 30 juin 2022

à l'accord du 25 octobre 2010
relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2251086M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la conclusion de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche entreprises techniques au service de la création et de l'événement, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime de frais de santé et les possibilités d'évolution du dispositif pour l'avenir.

Après avoir rappelé les évolutions de l'environnement juridique des régimes complémentaires de frais de santé, permettant de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux attachés à ces contrats, et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce pour garantir l'équilibre du régime de frais de santé conventionnel.

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

Le présent avenant modifie l'article 4 de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Modification de l'article 4

L'article 4 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

- « 1. Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations s'élèvent à 1,05 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié.
2. Pour les salariés relevant du régime local de sécurité sociale de l'Alsace-Moselle, le montant des cotisations est fixé à 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, au titre de la couverture du seul salarié. »

Les autres dispositions de l'accord du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement demeurent inchangées.

Article 2 | *Date d'effet. Durée. Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022.

À compter de cette date, la rédaction de l'article 4 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Accord du 27 juin 2022
relatif à l'indemnité de restauration de jour

NOR : ASET2251078M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des Industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 | Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 10 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Exincourt, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

Journal officiel du 3 janvier 2013)

Accord du 22 juin 2022

relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances

NOR : ASET2251081M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 | Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Prime de vacances

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises visées à l'article 1^{er} s'engageront à maintenir le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône (n° 3053).

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries de la métallurgie de

Haute-Saône (n° 3053) applicable au 31 décembre 2023, continue à être versée dans les mêmes conditions que précédemment.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination (notamment prime de vacances, prime ou gratification de fin d'année).

Une évaluation des présentes dispositions sera réalisée au plus tard 5 ans après leur entrée en vigueur.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 11 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Vesoul, le 22 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,

Journal officiel du 28 janvier 2017)

Accord du 22 juin 2022

relatif à l'indemnité de restauration de jour et à la prime de vacances

NOR : ASET2251080M

IDCC : 3209

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

UIMM Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 | Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Prime de vacances

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, les entreprises visées à l'article 1^{er} s'engageront à maintenir le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs (n° 3209).

À défaut d'accord collectif, d'engagement unilatéral ou d'usage, le montant de la prime de vacances versée en application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs (n° 3209) applicable au 31 décembre 2023, continue à être versée dans les mêmes conditions que précédemment.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il existe déjà au sein de l'entreprise un accord collectif, un engagement unilatéral ou un usage ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination (notamment prime de vacances, prime ou gratification de fin d'année).

Une évaluation des présentes dispositions sera réalisée au plus tard 5 ans après leur entrée en vigueur.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 11 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Besançon, le 22 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES
ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Accord du 27 juin 2022

relatif à l'indemnité de restauration de jour

NOR : ASET2251079M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions

de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier une disposition territoriale n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Il ne s'applique pas aux représentants de commerce qui relèvent du statut légal de VRP défini par les articles L. 7377-1 et suivants du code du travail.

Il ne s'applique pas non plus aux travailleurs à domicile définis par les articles L. 7411-1 du code du travail.

Article 3 | Indemnité de restauration de jour

L'indemnité de restauration de jour est obligatoirement due, pour tout salarié, lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- les heures de travail réellement effectuées sont au moins égales à 6 heures ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 60 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que son contenu 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 10 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Dole, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

Accord professionnel du 21 juillet 2022
relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance « Pro-A »

NOR : ASET2251100M

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage. Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance appelé « Pro-A ».

Le présent accord est relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro- A) au sein du secteur de l'aérien. Le secteur s'entend comme l'ensemble des salariés de l'aérien, tel que défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Dans l'accord il sera donc fait mention du secteur, à savoir le secteur de l'aérien et tous ses métiers.

Le choix qui est fait de conclure un accord collectif étendu « Pro-A » définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, renforce le rôle des organisations syndicales et patronales du secteur à travers la mise à disposition d'outils venant soutenir tant les projets des salariés en lien avec les besoins des entreprises que les réorganisations de ces dernières.

Il ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation d'adaptation à l'emploi.

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance d'un tel dispositif qui concourt au maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise, notamment à la suite de la crise sanitaire du SARS-CoV2 qui fragilise le secteur.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC n° 275) tel qu'issu de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, des personnels navigants commerciaux des compagnies aériennes, ainsi que des salariés des exploitants d'aéroports.

Article 2 | Objet du dispositif « Pro-A » et salariés pouvant en bénéficier

Le dispositif « Pro-A » a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ces actions de formation sont associées à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif « Pro-A » est destiné aux salariés :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels.

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, les parties signataires rappellent que « Pro-A » s'adresse uniquement aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade maximum autorisé.

Il est rappelé que les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit des parties sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet l'action de formation envisagée est obligatoire.

Cet avenant doit être déposé auprès d'AKTO. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail, et de maladie professionnelle.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés de plus de 50 ans ainsi que les salariés représentants du personnel peuvent être pleinement concernés par ce dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

Article 3 | Durée du dispositif « Pro-A »

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif « Pro-A » porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- 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, portée à trente-six mois ;

- pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation à la qualification exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 4 | Désignation d'un tuteur

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance du rôle de tuteur. Cette fonction assure une meilleure efficacité et accroît la qualité des formations et des actions conduites avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance doit être suivi par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise. Le salarié qui exerce pour la première fois la fonction de tuteur doit bénéficier des outils de formation proposés soit par l'entreprise, soit par AKTO, opérateur de compétences du secteur.

Article 5 | Contexte de la mise en œuvre de la « Pro-A » dans le secteur du transport aérien

Les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des compétences de l'aérien afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences. Ces travaux sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr.

Les deux dernières études importantes ont été conduites dans le cadre de travaux avec le ministère de l'emploi :

- ADEC de l'aérien 2013-2015 avec OPCALIA et la DGEFP avec une étude de cadrage sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'aérien ;
- EDEC numérique inter secteurs en 2018-2019 dans le cadre du plan investissement dans les compétences avec OPCALIA et la DGEFP avec la conduite d'une étude sur « l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien ».

Ainsi que sur l'analyse prospective et scénarii d'évolution 2019 dans le cadre des assises du transport aérien.

Les organisations syndicales et patronales s'appuieront notamment sur les travaux paritaires conduits dans le cadre de l'OPMQ de l'aérien afin de faire évoluer la liste des certifications éligibles à « Pro-A » ; et notamment ceux prévus dans le cadre de l'EDEC de l'aérien 2022-2025.

Le transport aérien doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques/numériques et écologiques, ou démographiques :

- des défis technologiques et écologiques, avec la transition numérique et la transition environnementale en cours, deux enjeux majeurs qui influent l'un comme l'autre sur l'activité et l'organisation du secteur, sur les conditions d'exercice des métiers, et sur les compétences/qualifications à mobiliser. Il convient donc de former les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences répondant à ces deux enjeux, notamment en mobilisant le dispositif « Pro A » ;

- des défis démographiques, car d’ici une dizaine d’année les départs en retraite vont concerner 25 % des salariés du secteur. Ils se répartissent différemment en fonction des filières professionnelles, certaines présentant de nombreux départs en retraite (maintenance, pilotes...), contrairement aux métiers de la relation client ou de la piste qui sont des métiers dans lesquels les salariés sont plus jeunes. Pour ces derniers métiers, les évolutions sont davantage qualitatives.

Afin de préciser ces éléments, les partenaires sociaux du secteur ont mené en 2018-2019 une étude prospective (EDEC numérique) qui a permis d’analyser l’impact du digital sur les métiers et les compétences, permettant d’identifier les besoins en compétences, qualifications, et formations.

Ces tendances d’évolution liées au numérique et aux nouvelles technologies relèvent d’évolutions majeures et structurelles que l’on peut répartir en 3 champs :

- 1. Évolutions de la demande :** de la demande des clients et passagers quant à leur expérience liée au voyage, depuis la réservation jusqu’à la prise en compte de leurs besoins en aval du voyage (économie numérique, de l’e-tourisme au m-tourisme, le digital comme canal de vente, l’e-commerce et le B to...) ;
- 2. Évolutions de l’offre :** de l’offre de produits et de services en lien et autour du transport aérien (interface client, personnalisation des prix et services ancillaires, optimisation du parcours d’achat...) ;
- 3. Optimisation des opérations et des activités techniques :** optimisation des capacités de prise en charge au sein des aéroports, modernisation de la gestion et du contrôle du trafic aérien, montée de la maintenance pilotée par les données, optimisation de la supply-chain...

Ces évolutions impactent directement les compétences et qualifications des salariés qui, via un parcours « Pro-A », pourront acquérir les nouvelles compétences ou se reconvertir pour suivre les transformations, notamment numérique, de l’entreprise. Les parcours « Pro-A » permettront notamment aux salariés de se former :

- aux outils nécessaires au développement des attitudes promptes à permettre aux clients d’apprécier la qualité de l’accompagnement qui leur est réservé, aller au-devant des clients ;
- aux outils de « back-office » leur permettant ainsi d’accéder à des postes traitant des situations ou irrégularités plus complexes ;
- à la maîtrise des outils et modes de fonctionnement d’une coordination centralisée, à l’automatisation progressive d’une partie de ces activités et demain à la supervision à distance pour traiter les aléas ;
- à pouvoir gérer des opérations à partir d’une vision en temps réel, la centralisation, l’analyse et la vérification de la qualité et de la cohérence des informations qui permettent la prise de décision grâce à des indicateurs de plus en plus fins fournis par les outils numériques ;
- à maîtriser les nouvelles activités de gestion, de réglage et de maintenance des équipements et engins automatisés, qui vont se développer ;
- à mettre en place des solutions s’appuyant sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée, à s’adapter à la généralisation de la maintenance prédictive, à utiliser les nouvelles technologies aéronautiques – nouvelle génération d’aéronefs, de moteurs ;
- à développer les aptitudes à l’anticipation, la capacité à superviser, à vérifier la conformité, l’hétérogénéité des données et la cohérence des opérations, à valider et réactualiser des informations à l’instant T ;
- à animer des équipes dans ce nouveau contexte « numérisé » : les managers devront passer d’une posture de « sachant » à celle de « facilitateur », de « coach ».

Ces évolutions ont des impacts différents sur les métiers et sur les compétences donc sur les formations nécessaires :

- les métiers en mutation, dont les compétences et aptitudes requises vont forcément évoluer dans les années à venir, peuvent nécessiter de nouvelles certifications, la rénovation de certifications existantes, voire la disparition de certifications obsolètes, ou des adaptations des référentiels de compétences pouvant présenter un risque de perte d'emploi ou d'obsolescence des compétences et des qualifications ;
- des métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen terme ;
- les métiers en tension.

Les certifications listées dans l'annexe pouvant être mises à jour une fois par an, tiendront compte de ces éléments pour que les parcours « Pro-A » proposés aux salariés de l'aérien puissent ouvrir des opportunités de reconversion ou d'évolution professionnelle.

Article 6 | *Prise en charge financière par l'OPCO AKTO*

Les actions de formation réalisées dans le cadre la « Pro-A » sont financées sur les fonds légaux de l'OPCO AKTO destinés à l'alternance, sur la base des conditions de prise en charge fixées par la branche et pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) du transport et du travail aérien.

L'opérateur de compétences AKTO désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du transport et du travail aérien à l'initiative de la CPNE.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement de la « Pro-A » à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP du transport et du travail aérien, à l'initiative de la CPNE (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du Smic par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire pouvant aller jusqu'à 3 000 euros HT maximum par accompagnement.

Article 7 | *Certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro A »*

Les certifications professionnelles obtenues par la voie de la formation ou de la VAE sont :

- les certifications enregistrées au RNCP – diplômes ou titres ;
- les CQP-CQP interbranches ;
- les actions de formations prescrites post jury VAE ;
- les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures) conduisant à une certification annexée au présent accord ;
- une CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et/ou CléA numérique.

Les partenaires sociaux ont identifié les besoins en certifications faisant l'objet de l'annexe du présent accord. Ces certifications correspondent aux compétences qui comportent un risque

d'obsolescence ou en forte évolution, dû aux évolutions technologiques et environnementales décrites ci-dessus, ou aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

Ainsi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles qui figurent dans l'annexe jointe au présent accord regroupées par grande filière professionnelle/métiers.

Un bilan annuel du présent accord sera fait sur la base des informations communiquées par AKTO à la SPP. L'annexe fera l'objet d'une réunion annuelle du groupe technique paritaire afin d'étudier et de faire évoluer si nécessaire, sur proposition des organisations représentatives patronales et salariales, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A ». Si besoin l'évolution de cette annexe fera l'objet de négociation afin de conclure un avenant au présent accord.

Article 8 | *Durée et modalités d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

Article 9 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | *Révision*

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé.

Article 11 | *Dépôt, publicité et extension*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications éligibles à la « Pro-A »

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Maintenance		
Mécanicien avion	CAP Aéronautique – 3 options : – systèmes ; – avionique ; – structure.	17483 17479 17482
	BAC Pro aéronautique – 3 options : – systèmes ; – avionique ; – structure.	17474 17475 17477
	BAC Pro aéronautique – Aviation générale	17484
	BTS Aéronautique	1078
	Mention complémentaire aéronautique – 6 options : – avionique ; – avion moteurs à pistons ; – avion moteurs à turbine ; – technicien en peinture aéronautique ; – hélicoptères moteurs à pistons ; – hélicoptères moteurs à turbine.	29133 29136 29138 34870 29139 29140
	Licences Pro métiers de l'industrie : – industrie aéronautique : – équipements aéronautiques et spatiaux ; – propulsion aéronautique et spatiale ; – structures aéronautiques et spatiales.	30129
	Opérateur maintenance	
	CQPM 007 Opérateur matériaux composites haute performance	28239
	MC4 CND Agent de contrôle non destructif	955
	Technicien de maintenance	
	BTS Électrotechnique	35346
Assistant maîtrise d'ouvrage	LP Génie civil et construction	30142
Agent de contrôle qualité	CQPM Agent de contrôle qualité dans l'industrie	31054
Spécialiste ingénierie méthode	Manager de l'amélioration continue : amélioration des process	36063

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Logistique		
Technicien logistique	CAP Conducteur routier de marchandises	5377
	Bac Pro logistique	1120
	LP Logistique et transports internationaux	29990
	TP Agent magasinier	1852

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Exploitation		
Agent d'opérations sur piste	Flight dispatcher (agent d'opérations)	34587
	Licence gestion de la sécurité et exploitation aéronautique	34855
	CQP Agent de sûreté aéroportuaire	34487
	TP Agent de propreté et d'hygiène	278
	CQP Agent d'entretien et rénovation en propreté	35551
Chef d'équipe	CQP chef d'équipe en propreté	35552
Relation clients		
Agent d'escale commercial/ chargé de relation client	MC4 Accueil dans les transports	953
	BUT – Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client	35357
	BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chef d'équipe	TP – Manager d'équipe relation client à distance	32340
Systèmes d'information		
Spécialiste données/ cybersécurité	TP Technicien réseaux IP	35295
	Opérateur en cybersécurité	34975
	Expert en informatique et systèmes d'information	34567
	Data scientist	34545
Support/transverses/environnement		
Chef d'équipe/ manager	LP Management et gestion des organisations	30086
	DipVigrM – diplôme visé du programme grande école	25440
	Manager de proximité	35221
	Coach professionnel	29397
	DUT information communication option communication des organisations	20657
Formateur	Responsable projets et ingénierie en formation	25508
Comptable/ financier	Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	35980
	BTS Comptabilité et gestion	35521
Chargé de développement durable	BTS Métiers des services à l'environnement	20692

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220350-000922

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
