



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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-09

4 mars 2023



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2023-09 du 4 mars 2023

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° 2023-09.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-09 du 4 mars 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 31 du 23 décembre 2022 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »	5
IDCC 979 Métallurgie (Le Havre) : accord du 10 février 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier pour l'année 2023	8
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 70 du 1 ^{er} février 2023 relatif aux salaires	15
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 103 du 9 février 2023 relatif aux salaires minima	19
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 01-23 du 8 février 2023 relatif à la rémunération minimum de branche	22
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 68 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du titre III « L'emploi » de la convention collective.....	24
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 69 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour du titre IV « Salaires, indemnités et avantages divers » de la convention collective.....	33
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 70 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour des titres V, VI, VII et VIII de la convention collective	36
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 74 du 5 décembre 2022 relatif à la mise à jour des titres IX, X et XI de la convention collective.....	42
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 75 du 5 décembre 2022 relatif à la modification de certains articles de la convention collective issus des avenants n° 66 et n° 67	48
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 30 janvier 2023 relatif à la modifications de la grille des qualifications et rémunérations minimales.....	51
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale).....	56
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 9 février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (grille ouvriers/ouvrières).....	59

IDCC 1588 HLM-sociétés coopératives : avenant n° 17 du 30 novembre 2022 relatif aux rémunérations de base et à la prime de vacances	61
IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 44 du 9 février 2023 relatif aux salaires	64
IDCC 1702 Travaux publics (Grand Est) : accord du 21 novembre 2022 relatif aux salaires minima hiérarchiques	69
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 23 du 17 janvier 2023 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 ^{er} février 2023.....	71
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023.....	74
IDCC 2420 Bâtiment (ingénieur, cadre) : avenant n° 75 du 25 janvier 2023 relatif aux appointements minimaux au 1 ^{er} février 2023	78
IDCC 2614 Travaux publics (Grand Est) : accord collectif du 21 novembre 2022 relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023	80
IDCC 3109 Industries-alimentaires-5 branches : avenant n° 17 du 6 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2023	83
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 5 du 27 janvier 2023 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »	87
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 5 du 27 janvier 2023 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés »	89

Accord(s) professionnel(s)

Parfumerie sélective : accord du 6 octobre 2022 relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme	91
---	----

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 31 du 23 décembre 2022

à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006
relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire
de frais de soins de santé »

NOR : ASET2350251M

IDCC : 843

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

CNBPF ;

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations nationales syndicales de salariés, réunis en commission paritaire ont décidé de modifier le taux de cotisation du régime frais de santé compte tenu de ses résultats.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à fixer le taux de cotisation 2023 du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la boulangerie-pâtisserie et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | *Cotisation*

L'article 5 « Cotisation et répartition » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est fixée à 1,50 % du PMSS pour les salariés relevant du régime général et à 1,05 % du PMSS pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle soit au 1^{er} janvier 2023 :

55 € pour les salariés relevant du régime général ;

38,50 € pour les salariés relevant du régime Alsace-Moselle.

(Valeur du PMSS au 1^{er} janvier 2023 : 3 666 €). »

Les autres paragraphes restent inchangés.

Article 2 | *Cessation des garanties*

L'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 83 à la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Pour le salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et totalisant au minimum 5 ans d'affiliation continues au régime des actifs avant la fin de leur contrat de travail disposent d'un délai de 6 mois à compter de la cessation de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois à compter de la fin de période de portabilité visée par l'article 4 *bis* du présent régime pour demander à bénéficier du maintien de la garantie. La garantie prendra alors effet au plus tôt le lendemain de la cessation du contrat de travail ou le cas échéant, au plus tôt à l'issue de la période prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Afin de garantir une solidarité entre salariés et anciens salariés, notamment une solidarité intergénérationnelle par la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

- la première année, la cotisation retenue est équivalente à celle de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du présent régime ;
- la deuxième année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la troisième année, la cotisation est fixée à 150 % de la cotisation des salariés actifs ;
- la quatrième année, la cotisation est fixée à 175 % de la cotisation des salariés actifs. »

Article 3 | *Date d'effet. Durée*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2023. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 23 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **979** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Le Havre)

(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 6 juillet 1980)

Accord du 10 février 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier
pour l'année 2023

NOR : ASET2350259M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT métallurgie Havre ;

USTM CGT,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 30 novembre, 22 décembre 2022 et le 30 janvier 2023, en vue de négocier l'évolution des rémunérations minimales territoriales, en tenant compte de la situation économique des entreprises de la métallurgie havraise et du contexte général de l'industrie.

Il est constaté la grande disparité des situations entre les entreprises de la métallurgie, tant dans leurs activités, que dans leurs perspectives de marché.

Lors des différentes réunions de négociation, les parties ont réaffirmé leur volonté de faire évoluer les minimums conventionnels en 2023.

Il en est résulté un consensus tenant compte des spécificités de la région havraise, avec pour objectif de garantir la compétitivité des entreprises, soutenir et développer l'attractivité des métiers, favoriser le développement des compétences, à travers un cadre de référence conventionnel adapté.

Le présent accord témoigne de la continuité d'un dialogue social ouvert et constructif, établi de longue date, respectueux des demandes et visions portées par chaque partie à la négocia-

tion, dans un esprit de progrès. Il intervient préalablement au 1^{er} janvier 2024, qui verra la mise en place de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Au terme de leur négociation, les partenaires sociaux ont fixé de nouvelles valeurs des rémunérations annuelles garanties, des primes d'ancienneté et les indemnités de panier.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

Pour l'année 2023, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montant
I	1	140	20 981 €
	2	145	21 040 €
	3	155	21 064 €
II	1	170	21 089 €
	2	180	21 149 €
	3	190	21 546 €
III	1	215	22 759 €
	2	225	23 474 €
	3	240	24 853 €
IV	1	255	25 982 €
	2	270	27 256 €
	3	285	28 866 €
V	1	305	30 470 €
	2	335	33 432 €
	3	365	36 200 €
		395	39 214 €

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

Au 1^{er} février 2023, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,85 euros, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 | *Indemnité de panier de nuit et de panier de jour*

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 8,11 euros à compter du 1^{er} février 2023.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 3,07 euros à compter du 1^{er} février 2023.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, 2 février 2018, 11 février 2019, 14 février 2020, 2 juin 2021, 15 mars 2022, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2023

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de jour : 3,07 € ;

– de nuit : 8,11 €. »

Article 5 | *Transport collectif*

Lors des négociations paritaires sur les salaires minima conventionnels, les signataires ont exprimé le besoin d'améliorer ou de développer la desserte des transports collectifs dans les zones où sont situées les entreprises, et dans ce cadre d'apprécier également les modalités de transport doux et alternatifs.

À cette fin il a été envisagé d'engager une étude, réalisée à l'initiative de l'UIMM région Havraise, pour établir la cartographie des flux domicile-entreprise des salariés des entreprises de la métallurgie. Cette étude vise également à réaliser un état des mesures prises par les entreprises en matière de transport des salariés, et de prise en charge des mobilités durables tels que le vélo, covoiturage ou le véhicule électrique, hybride dans un contexte de transition écologique.

Dans ce cadre, l'autorité organisatrice de transports et les opérateurs de mobilité seront sollicités en vue d'un dialogue ayant pour finalité l'amélioration des solutions de transport et de desserte des entreprises industrielles pour permettre la mobilité des salariés, notamment ceux ne disposant pas de moyen de déplacement. Les acteurs économiques et sociaux du territoire pourront être associés à cette démarche.

Les signataires du présent accord sont attachés à des modes de déplacement adaptés et respectueux de l'environnement, pour une mobilité durable contribuant à la redynamisation des territoires.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

La majorité des entreprises de la métallurgie de l'arrondissement du Havre a un effectif inférieur à cinquante salariés.

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

Article 7 | Suivi. Clause de revoyure

Les parties conviennent de se rencontrer dans le courant de l'année 2023, à l'occasion d'une possible revalorisation du Smic pour, d'une part, examiner la situation économique et, d'autre part, apprécier l'impact de cette revalorisation sur la cohérence de la grille des minima conventionnels territoriaux.

Article 8 | Révision

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

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

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

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 10 | Dépôt et extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Le Havre, le 10 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} février 2023 établi sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,85 €.

(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 (hors maîtrise d'atelier)																
I	1	140	819,00	24,57	32,76	40,95	49,14	57,33	65,52	73,71	81,90	90,09	98,28	106,47	114,66	122,85
	2	145	848,25	25,45	33,93	42,41	50,90	59,38	67,86	76,34	84,83	93,31	101,79	110,27	118,76	127,24
	3	155	906,75	27,20	36,27	45,34	54,41	63,47	72,54	81,61	90,68	99,74	108,81	117,88	126,95	136,01
II	1	170	994,50	29,84	39,78	49,73	59,67	69,62	79,56	89,51	99,45	109,40	119,34	129,29	139,23	149,18
	2	180	1 053,00	31,59	42,12	52,65	63,18	73,71	84,24	94,77	105,30	115,83	126,36	136,89	147,42	157,95
	3	190	1 111,50	33,35	44,46	55,58	66,69	77,81	88,92	100,04	111,15	122,27	133,38	144,50	155,61	166,73
III	1	215	1 257,75	37,73	50,31	62,89	75,47	88,04	100,62	113,20	125,78	138,35	150,93	163,51	176,09	188,66
	2	225	1 316,25	39,49	52,65	65,81	78,98	92,14	105,30	118,46	131,63	144,79	157,95	171,11	184,28	197,44
	3	240	1 404,00	42,12	56,16	70,20	84,24	98,28	112,32	126,36	140,40	154,44	168,48	182,52	196,56	210,60
IV	1	255	1 491,75	44,75	59,67	74,59	89,51	104,42	119,34	134,26	149,18	164,09	179,01	193,93	208,85	223,76
	2	270	1 579,50	47,39	63,18	78,98	94,77	110,57	126,36	142,16	157,95	173,75	189,54	205,34	221,13	236,93
	3	285	1 667,25	50,02	66,69	83,36	100,04	116,71	133,38	150,05	166,73	183,40	200,07	216,74	233,42	250,09

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 (hors maîtrise d’atelier)																
V	1	305	1 784,25	53,53	71,37	89,21	107,06	124,90	142,74	160,58	178,43	196,27	214,11	231,95	249,80	267,64
	2	335	1 959,75	58,79	78,39	97,99	117,59	137,18	156,78	176,38	195,98	215,57	235,17	254,77	274,37	293,96
	3	365	2 135,25	64,06	85,41	106,76	128,12	149,47	170,82	192,17	213,53	234,88	256,23	277,58	298,94	320,29
	3	395	2 310,75	69,32	92,43	115,54	138,65	161,75	184,86	207,97	231,08	254,18	277,29	300,40	323,51	346,61

(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 %
Ouvriers (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	859,95	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,80	77,40	86,00	94,59	103,19	111,79	120,39	128,99
	2	145	890,66	26,72	35,63	44,53	53,44	62,35	71,25	80,16	89,07	97,97	106,88	115,79	124,69	133,60
	3	155	952,09	28,56	38,08	47,60	57,13	66,65	76,17	85,69	95,21	104,73	114,25	123,77	133,29	142,81
II	1	170	1 044,23	31,33	41,77	52,21	62,65	73,10	83,54	93,98	104,42	114,86	125,31	135,75	146,19	156,63
	3	190	1 167,08	35,01	46,68	58,35	70,02	81,70	93,37	105,04	116,71	128,38	140,05	151,72	163,39	175,06
III	1	215	1 320,64	39,62	52,83	66,03	79,24	92,44	105,65	118,86	132,06	145,27	158,48	171,68	184,89	198,10
	3	240	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
IV	1	255	1 566,34	46,99	62,65	78,32	93,98	109,64	125,31	140,97	156,63	172,30	187,96	203,62	219,29	234,95
	2	270	1 658,48	49,75	66,34	82,92	99,51	116,09	132,68	149,26	165,85	182,43	199,02	215,60	232,19	248,77
	3	285	1 750,61	52,52	70,02	87,53	105,04	122,54	140,05	157,56	175,06	192,57	210,07	227,58	245,09	262,59

(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 %
Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 345,79	40,37	53,83	67,29	80,75	94,21	107,66	121,12	134,58	148,04	161,50	174,95	188,41	201,87
	3	240	1 502,28	45,07	60,09	75,11	90,14	105,16	120,18	135,21	150,23	165,25	180,27	195,30	210,32	225,34
IV	1	255	1 596,17	47,89	63,85	79,81	95,77	111,73	127,69	143,66	159,62	175,58	191,54	207,50	223,46	239,43
	3	285	1 783,96	53,52	71,36	89,20	107,04	124,88	142,72	160,56	178,40	196,24	214,07	231,91	249,75	267,59
V	1	305	1 909,15	57,27	76,37	95,46	114,55	133,64	152,73	171,82	190,91	210,01	229,10	248,19	267,28	286,37
	2	335	2 096,93	62,91	83,88	104,85	125,82	146,79	167,75	188,72	209,69	230,66	251,63	272,60	293,57	314,54
	3	365	2 284,72	68,54	91,39	114,24	137,08	159,93	182,78	205,62	228,47	251,32	274,17	297,01	319,86	342,71
	3	395	2 472,50	74,18	98,90	123,63	148,35	173,08	197,80	222,53	247,25	271,98	296,70	321,43	346,15	370,88

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 70 du 1^{er} février 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350269M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 1,81 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience. Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires conventionnels

(En euros.)

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 795
	Employé d'entretien	1 795
Échelon B	Chauffeur-livreur	1 815
	Employé administratif	1 815
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 836
	Caissier	1 836
	Vendeur	1 836
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 860
	Boucher préparateur	1 860
	Charcutier traiteur	1 827
	Vendeur qualifié	1 860
	Tripier préparateur	1 860
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 891
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	2 006
	Charcutier traiteur qualifié	2 006
	Charcutier préparateur qualifié	2 006
	Tripier préparateur qualifié	2 006
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	2 006
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 050
	Boucher traiteur qualifié	2 050
	Ouvrier tripier	2 050
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 129
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 137
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 203

Niveau	Classification	Salaire brut mensuel 151,67 heures
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 236
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 236
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 236
	Tripier responsable cuisson	2 236
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 346
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 545
	Responsable de point de vente adjoint	2 545
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 776
	Responsable de point de vente	2 776
	Responsable hygiène et sécurité	2 776
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 795
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 129
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 563
	Responsable de point de vente	3 563
	Responsable des achats	3 563
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 654

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 103 du 9 février 2023

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350231M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

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

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par avenant n° 102 du 13 octobre 2022, étendu par arrêté du 12 décembre 2022 (publié au *JORF* du 23 décembre 2022) ;

Vu le décret du 22 décembre 2022 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance (*JORF* du 23 décembre 2022),

conviennent de ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers Employés

Échelons	2022
12	2 112 €
11	2 061 €
10	2 010 €
9	1 967 €
8	1 909 €
7	1 864 €
6	1 832 €
5	1 799 €
4	1 782 €
3	1 759 €
2	1 743 €
1	1 726 €

Maîtrise

Échelons	MG 35 heures
25	2 657 €
24	2 519 €
23	2 382 €
22	2 247 €
21	2 175 €
20	2 112 €
19	2 107 €
18	2 097 €
17	2 079 €

Cadres

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
V	5 540 €
IV C	4 988 €
IV B	4 712 €
IV A	4 439 €
III C	4 164 €
III B	3 890 €

Niveaux/Degrés	MG 35 heures
III A	3 614 €
II C	3 341 €
II B	3 066 €
II A	2 793 €
I C	2 656 €
I B	2 519 €
I A	2 382 €

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,47 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 6,09 €.

Article 4

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima dans l'ensemble de la branche, conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 1^{er} du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Article 6

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 7

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté prononçant son extension au JORF.

Fait à Meudon, le 9 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes
enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 01-23 du 8 février 2023
relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2350265M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 20 691 euros annuels bruts (vingt mille six cent quatre-vingt-onze euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 4 | Égalité professionnelle femmes-hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Article 5 | Entrée en vigueur. Dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} février 2023.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'à l'observatoire de branche.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 8 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 68 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour du titre III « L'emploi »
de la convention collective

NOR : ASET2350254M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre III de la CCN TSF relatif à « L'emploi » (articles 13 à 25).

Article 1^{er}

L'article 13 du titre III « Information sur l'emploi » est supprimé et remplacé par :

« Article 13 | *Emplois*

Article 13.1 | Classification des emplois

La grille de classifications comporte 7 niveaux.

Le classement effectué dans la grille de classification conventionnelle est fonction du contenu et des caractéristiques professionnelles attachées aux postes occupés dans les structures :

- au regard de la définition de l'activité : qui précise la nature et le degré de difficulté des tâches et missions à exécuter pour le poste considéré. Cette définition tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- et au regard des 4 critères classants suivants qui font eux aussi l'objet d'une définition :

■ L'autonomie/initiative :

Ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte du processus déterminé dans le cadre de l'organisation générale du travail.

Ce critère s'apprécie notamment au regard de la nature des instructions reçues, de la nature et la fréquence des contrôles auxquels est soumis le salarié et, le cas échéant, la périodicité selon laquelle il rend compte de ses actions ;

■ La responsabilité :

Ce critère définit la charge confiée par délégation au salarié dans l'exercice de son activité sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion de personnel, gestion budgétaire...). Le salarié assume et répond de ses actes professionnels en ces domaines devant son supérieur hiérarchique pour ses propres travaux et le cas échéant, ceux de ses collaborateurs ;

■ Le niveau de connaissance et/ou expérience :

Ce critère recouvre l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis pour occuper le poste, que ceux-ci aient été acquis par la filière scolaire, la formation professionnelle initiale ou continue, ou encore l'expérience.

Il s'agit également de définir les compétences attendues du salarié dans le cadre de son activité, celles-ci pouvant être suffisantes en cas d'absence de diplôme ;

■ Le relationnel :

Ce critère recouvre la capacité à interagir avec professionnalisme en direction de différents interlocuteurs, qu'il s'agisse de collègues, du public accueilli, d'acteurs institutionnels ou encore de partenaires.

La nature et la difficulté des interactions attendues au poste, ainsi que les compétences à mobiliser dans ce cadre, déterminent le niveau applicable pour ce critère.

Classement par niveau des emplois satisfaisant simultanément à la définition de l'activité et aux 4 critères suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
A	Exécution d'une succession de tâches prescrites, sans difficultés particulières, ayant un enchaînement logique.	Mise en œuvre des consignes et processus. Contrôle direct et systématique.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi.	Aucun diplôme requis. Compétences pratiques dans le cadre d'une activité simple.	Échanges professionnels courants.
B	Exécution de tâches variées relevant de spécialités bien définies. Ces opérations sont à enchaîner de façon cohérente, en fonction des résultats à atteindre, suivant des consignes fixées par le responsable hiérarchique.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôles ponctuels au terme d'un délai prescrit.	Responsabilité spécifique et limitée dans le cadre son emploi, notamment l'éventuelle coordination d'une petite équipe.	Compétences techniques et relationnelles nécessaires à la maîtrise d'un domaine d'activité Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation, ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière, de niveau 3.	Échanges professionnels variés en direction d'interlocuteurs différents.
C	Exécution de missions variées et complexes relevant d'une technique bien déterminée. L'intéressé fait fonctionner un périmètre restreint d'activités selon des instructions précises sur les objectifs et la conduite des actions.	Choix du mode opératoire approprié dans le cadre des consignes fixées. Contrôle discontinu.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et limité	Compétences techniques et relationnelles impliquant une très bonne maîtrise d'un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 4.	Échanges supposant une capacité à argumenter.

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
D	Prise en charge de missions nécessitant la mise en œuvre de moyens techniques, économiques et/ou humains.	Choix du mode opératoire le plus approprié dans le cadre des consignes données et au regard la situation. Rend compte régulièrement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion défini (budget, équipe...) et élargi.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission, dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Diplômes ou connaissances équivalentes acquises par une formation ou une expérience professionnelle dans la branche et/ou dans la filière de niveau 5.	Échanges supposant une capacité à argumenter et à désamorcer les conflits.
E	Conception et mise en œuvre d'activités à l'échelle d'un ensemble de secteurs, services ou d'un équipement, selon des directives et des objectifs précis.	Autonomie importante impliquant des délégations hiérarchiques, budgétaires et de représentation. Rend compte ponctuellement.	Responsabilité portant sur un périmètre de gestion large et structurant (service, budget, équipe...) et élargi. Peut disposer d'une délégation de pouvoir dans le cadre de son activité.	Compétences élargies impliquant une capacité de conception et d'évaluation des moyens nécessaires à l'accomplissement de la mission dans un ou plusieurs domaines d'intervention. Niveau 5.	Capacité de représentation en externe limitée à la fonction occupée.
F ⁽¹⁾	Conception et mise en œuvre d'activités nécessitant de traiter, modifier, corriger un ensemble de situations complexes en fonction de données techniques, économiques et relationnelles du moment. Participation à la définition des objectifs de fonctionnement.	Autonomie inhérente au statut de cadre et au poste occupé. Rend compte au terme de sa mission, notamment sur une évaluation des écarts objectifs/résultats.	Responsabilité de direction d'équipe, de gestion budgétaire et patrimoniale, de représentation.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés voire des missions de développement. Niveau 6 ou expérience correspondant à un deuxième, voire un troisième cycle universitaire.	Capacité de représentation en externe élargie.

Niveau	Définition de l'activité	Autonomie/initiative	Responsabilité	Niveau connaissance et/ou expérience	Relationnel
G	Prévision, organisation et fonctionnement d'une activité, d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, en référence à une ligne politique générale définie.	Très large autonomie impliquant une délégation émanant d'un cadre supérieur, de la direction générale ou des instances statutaires, portant sur tous les aspects de la fonction dans le cadre d'orientations et d'objectifs généraux.	Définit et assume la politique économique et sociale de la structure en fonction des données prévisionnelles de l'entreprise et de son environnement. Assume la responsabilité hiérarchique et/ou disciplinaire et/ou juridique de l'activité mise en œuvre.	Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences, permettant de concevoir et mener à terme les projets confiés, de déterminer et piloter la stratégie de développement. Niveau 6 et/ou expérience dans le secteur d'activité.	Capacité à engager l'organisation vis-à-vis de l'externe, négociation.
[1] Statut cadre obligatoire à partir du niveau F.					

Article 13.2 | Non-discrimination et priorité d'embauche

Les employeurs sont tenus au respect du principe de non-discrimination. Ils s'engagent à ne pas prendre en considération les motifs déterminés par la loi, référencés à l'article L. 1132-1 du code du travail, pour arrêter l'ensemble de leurs décisions allant de la phase de recrutement à la fin du contrat (accès à l'emploi, à la formation, à la promotion sociale, conditions de travail, sanctions disciplinaires etc.).

Afin de favoriser la promotion interne et l'avancement du personnel, l'employeur porte à la connaissance des salariés dont il a la responsabilité, les postes en contrat à durée indéterminée (CDI) à pourvoir dans sa structure. En outre, une priorité sera donnée à tout salarié présentant les aptitudes et les qualifications nécessaires, avant tout recrutement externe d'un salarié en CDI. Pour cette nouvelle prise de fonction, toutes facilités seront données au salarié pour parfaire les connaissances professionnelles qui lui seraient nécessaires. »

Article 2

À l'article 14 du titre III « Définition des contrats de travail » :

- les termes « Lesdites entreprises emploient deux catégories de personnel : » sont supprimés et remplacés par : « Les structures de la branche emploient différentes catégories de personnel : » ;
- les termes « les dispositions de l'article 19, 2^e, 3^e et 5^e alinéas et de l'article 20 leur sont applicables » sont supprimés et remplacés par : « Pour l'ensemble de ces contrats, les dispositions relatives au contenu du contrat, à l'accès aux textes collectifs et à la période d'essai, prévues aux articles 19 et 20 de la CCN sont applicables. » ;
- au dernier alinéa, après les termes sous « contrat à durée déterminée » est ajouté « conformément aux dispositions légales et réglementaires ».

Article 3

L'intitulé de l'article 15 du titre III :

« Article 15 | *Personnel permanent*

15.1. Contenu des contrats »,

est supprimé et remplacé par :

« Personnel permanent (articles 15 à 18)

Article 15 | *Contenu des contrats* »

En outre, est inséré au 4^e tiret la mention « aux accords d'entreprises », entre les termes « convention collective » et « et au règlement intérieur lorsqu'il existe ».

Article 4

L'article 15 *bis* du titre III est renuméroté comme suit : « Article 14 *bis* "Communication de la convention collective nationale" », il sera désormais placé entre les articles 14 et 15 du titre III.

Le contenu de cet ancien article 15 *bis*, désormais 14 *bis*, est supprimé et remplacé par :

« Article 14 *bis* | *Communication de la convention collective nationale*

Les obligations de l'employeur en matière de communication de la CCN et de ses avenants diffèrent selon les salariés :

- concernant les salariés permanents : au moment de l'embauche, l'employeur remet au salarié (éventuellement par voie électronique) un exemplaire de la présente

- CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- concernant les salariés sous contrat à durée déterminée : au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié qu'il tient à sa disposition un exemplaire de la CCN à jour et éventuellement du règlement intérieur de l'entreprise/établissement et/ou des accords d'entreprise ;
- pour les membres du CSE et les délégués syndicaux : l'employeur doit procurer un exemplaire de la CCN à jour. »

Article 5

À l'article 16, relatif à la « Période d'essai » du titre III, la phrase « Les emplois de maîtrise et de cadre sont définis en annexe » est supprimée.

Au sein du même article, les termes « Ce renouvellement sera signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs » sont supprimés et remplacés par « Ce renouvellement doit être prévu au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement ; il est signifié par écrit, en précisant, sur demande du salarié, les motifs ».

Enfin, les termes « le préavis observé par l'employeur est fixé à » sont supprimés et remplacés par « l'employeur qui souhaite mettre un terme à la période d'essai doit observer le délai de prévenance suivant ».

Article 6

À l'article 17 du titre III, les termes « conformément à l'article 13 » sont supprimés et remplacés par « conformément à l'article 13.2 ».

Article 7

L'article 19 « Contenu du contrat » du titre III est supprimé et remplacé comme suit, avec la création de deux nouveaux articles : 19.1 et 19.2 :

« Personnel saisonnier (articles 19 à 24)

Article 19 | Définition

L'activité touristique étant liée à la saisonnalité, il est d'usage constant dans la branche, d'avoir recours au contrat saisonnier.

Quelle qu'en soit la forme, la fréquence des renouvellements, un contrat saisonnier ne saurait, en aucun cas, être assimilé à un contrat à durée indéterminée, ainsi qu'en attestent les causes de renouvellement définies ci-après.

Tout salarié engagé plus d'un mois à temps complet ou partiel, pour une durée d'un mois à dix mois par an, est dénommé « salarié saisonnier », dans la mesure où l'activité est appelée à se renouveler chaque année à des périodes à peu près fixes en fonction du rythme des saisons et des types d'accueil.

Article 19.1 | Contenu du contrat

Tout engagement fait l'objet d'un contrat écrit en deux exemplaires, dont un pour le salarié mentionnant la référence à la présente convention, et précisant :

- l'objet et la nature du contrat ;
- le motif du recours au contrat à durée déterminée ;
- une durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis ;
- dans la mesure du possible, l'ancienneté exprimée, en années/mois ;
- l'identité des parties ;

- les dates d’embauche et de fin de contrat ;
- le lieu d’affectation ;
- la référence à la présente convention et au règlement intérieur, lorsqu’il existe ;
- la qualification ;
- la durée du travail ;
- le niveau et échelon (en fonction des accords d’entreprise) ;
- le salaire brut ;
- la durée de la période d’essai ;
- les conditions particulières, notamment logement et nourriture ; nom et adresse des caisses de retraite et, le cas échéant, des organismes de prévoyance.

Tout changement dans le contrat de travail fait l’objet d’un accord écrit.

Article 19.2 | Accords et convention collective applicables

Du fait de l’activité discontinuée des organismes de tourisme social, un accord de branche ou d’entreprise peut prévoir un aménagement du temps de travail portant sur la durée du contrat en vue de réduire la précarité de l’emploi des saisonniers.

Au moment de l’embauche, l’employeur informe le salarié qu’il tient à sa disposition un exemplaire de la présente convention et du règlement intérieur de l’entreprise et/ou d’un accord d’entreprise s’ils existent. »

Article 8

Les dispositions de l’article 25 « Personnels à statut particulier » sont supprimées et remplacées par :

« Une attention particulière doit être apportée aux personnels à statuts particuliers, parmi lesquels les salariés à temps partiel, les mineurs et les personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Article 9 | Champ d’application

Compte-tenu de la nature et de l’objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l’égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s’applique donc à l’ensemble des entreprises visées dans son champ d’application quel que soit leur effectif.

Article 10 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

À l’expiration du délai d’opposition, le présent avenant fera l’objet des formalités de dépôt, de publicité et d’extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra faire l’objet d’une révision ou dénonciation dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 69 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour du titre IV « Salaires, indemnités et avantages divers »
de la convention collective

NOR : ASET2350255M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant opère une mise à jour du titre IV de la CCN TSF « Salaires, indemnités et avantages divers » (articles 26 à 36).

Article 1^{er}

À l'article 26 du titre IV :

- la phrase « la classification des emplois en annexe à la présente convention, définit 8 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum » est supprimée et remplacée par « la classification des emplois (art. 13.1 de la présente convention) définit 7 niveaux de qualification, et à chacun de ceux-ci correspond un salaire minimum » ;
- les termes « commission mixte » sont remplacés par « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » ;
- au dernier alinéa, le terme « qualification » est supprimé et remplacé par « classification ».

Article 2

L'article 28 est supprimé et remplacé par :

« Article 28 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à mener une politique sociale sans différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux ont par ailleurs prévu des dispositions spécifiques en la matière au sein d'un accord dédié.

Les difficultés qui naîtront à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 61 de la présente convention. »

Article 3

L'article 29 du titre IV est supprimé et remplacé par : « Il est accordé une prime d'ancienneté dont le montant, la fréquence et les modalités sont fixés, au niveau de chaque structure ».

Article 4

L'article 30 est supprimé et remplacé par :

« Article 30 | *Avantages acquis après 1 an de présence*

Le personnel ayant atteint 1 an de présence consécutive et le personnel dénommé saisonnier titulaire, c'est-à-dire ayant travaillé au moins 12 mois consécutifs ou non sur un laps de temps de 24 mois consécutifs, bénéficient des avantages ci-après, versés à compter du 1^{er} jour du 13^e mois de présence :

■ Une prime de 13^e mois :

Elle est attribuée en une ou plusieurs fois, selon les usages des structures.

Lorsque le droit au 13^e mois intervient en cours d'année, ce supplément de salaire est acquis au prorata du nombre de mois écoulés depuis la date de l'ouverture du droit.

Il en est de même en cas de cessation de contrat, une fraction de mois est payée *pro rata temporis* ;

■ Un maintien de salaire en cas de maladie :

Un maintien de salaire en cas de maladie, pendant la durée du contrat liant le salarié à l'employeur est prévu à l'article 46 du titre VIII de la présente convention ;

■ Des congés spéciaux :

Outre des congés spéciaux attribués sans condition d'ancienneté, la convention prévoit à l'article 42 du titre VI des congés supplémentaires après un an de présence tel que défini ci-avant. »

Article 5

À l'article 33, les termes « délégués du personnel » sont supprimés et remplacés par « membres du CSE ».

Article 6 | *Champ d'application*

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 7 | *Entrée en vigueur et dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 70 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour des titres V, VI, VII et VIII
de la convention collective

NOR : ASET2350256M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des titres suivants de la convention collective nationale du tourisme social et familial :

- titre V « Durée du travail » (art. 37) ;
- titre VI « Congés et absences » (articles 38 à 42) ;
- titre VII « Formation » (art. 43) ;
- titre VIII « Absences pour maternité, maladies ou accidents » (articles 45 à 47).

Article 1^{er}

L'article 37 du titre V est supprimé et remplacé par :

« Article 37 | *Durée hebdomadaire de travail*

La durée du travail effectif correspond au "temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles"

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine pour les temps complets. Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires relatives au travail à temps partiel et aux dispositions de l'article 24 de la présente convention collective, la durée minimale à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Un avantage particulier est prévu pour la durée du travail des femmes enceintes. Il est défini à l'article 46.1 de la présente convention. »

Article 2

L'article 38 du titre VI est supprimé et remplacé par :

« Article 38 | *Droit aux congés payés*

Le droit au congé est calculé sur le temps de travail effectif tel que défini à l'article 37 de la présente convention.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congés payés ou de récupération ;
- les congés prévus aux articles 40, 41, 42 ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT) ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les arrêts de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences ; projet de transition professionnelle ; congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale) ;

- les congés syndicaux rémunérés ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les absences pour maladie pendant lesquelles le salaire intégral est maintenu (indemnités journalières, plus complément versé par l'employeur), pour les salariés ayant un an de présence (cf. article 30 de la présente CCN). »

Article 3

L'article 40 est supprimé et remplacé par :

« Article 40 | *Repos hebdomadaire*

Le repos hebdomadaire obligatoire est fixé à 1,5 jours.

Exceptionnellement, celui-ci pourra être changé pour une nécessité de service ou à la demande de l'intéressé.

Il est porté à 2 jours de repos hebdomadaire chaque fois que le service le permet. La durée du travail est alors répartie sur 5 jours. »

Article 4

À l'article 41 du titre VI, les termes « selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel » sont modifiés comme suit « selon un accord conclu dans chaque établissement entre l'employeur et les représentants du personnel ou à défaut de représentants du personnel, selon les modalités fixées par l'employeur ».

Article 5

L'article 42 est supprimé et remplacé par :

« Article 42 | *Congés spéciaux*

Des congés spéciaux de courte durée peuvent être accordés au salarié qui le demande :

1. Événements d'ordre familial

Des congés rémunérés sont accordés pour événement familiaux, ils doivent être pris au moment de l'événement qui les motive ; les bénéficiaires devant fournir les justificatifs utiles.

Conformément aux dispositions légales, sont accordés sans condition d'ancienneté :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant selon les conditions de l'article L. 3142-4 du code du travail ;
- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du père, de la mère et d'un descendant (autre que l'enfant du salarié) ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès d'un ascendant autre que père ou mère, plus le délai de déplacement, limité au total à 2 jours ouvrables ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrables maximum pour l'appel à la préparation à la défense nationale visée par le code du travail (aux articles L. 3142-89 à L. 3142-101).

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le terme de conjoint inclut les concubins notoires et les pacsés.

Il est accordé uniquement au personnel ayant 1 an de présence, conformément à l'article 30, pendant les périodes de travail, des congés donnant droit à rémunération, dans les circonstances suivantes :

- mariage ou Pacs d'un salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement (dans les conditions de l'article 31) : 2 jours ouvrables.

2. Congés en cas de maladie ou d'accident d'un enfant

Le salarié bénéficie de jours de congés conventionnels, par année civile, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant – constatés par certificat médical – dont il assume la charge au sens du code de la sécurité sociale (art. 513-1).

Les conditions de ces congés diffèrent selon l'âge de l'enfant :

- enfant de moins de 16 ans : 3 jours de congés rémunérés ;
- enfant de moins de 3 ans que le salarié élève seul : 2 jours de congés rémunérés supplémentaires (qui s'ajoutent aux trois jours rémunérés précédents). Dans ce cas, le salarié devra fournir à l'employeur un justificatif de sa situation familiale dans les meilleurs délais (ce justificatif peut notamment être : le bénéfice de l'allocation parent isolé, la décision du tribunal concernant l'attribution de l'autorité parentale, le livret de famille, la feuille d'imposition du foyer fiscal, etc.) ;
- enfant de 16 à 18 ans inclus dont le salarié assume la charge permanente et effective : 3 jours de congés non rémunérés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, le salarié bénéficie de 2 jours de congés non rémunérés par an (en sus des congés conventionnels rémunérés prévus ci-dessus), sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

3. Congés pour exercice d'un mandat syndical

Sur présentation d'une convocation de la fédération syndicale, des congés spéciaux de courte durée non rémunérés, pour l'exercice d'un mandat syndical extérieur, sont accordés hors vacances scolaires au délégué syndical (congrès, conférences professionnelles, etc.) dans la limite de 8 jours par an.

4. Congé sans solde 13^e mois

Tout ou partie du 13^e mois peut être pris en temps de repos à la demande du salarié et selon les possibilités du service. Il s'agit d'un congé sans solde, bien que le salaire soit maintenu durant cette absence. En effet, la retenue équivalente sera effectuée lors du versement du 13^e mois.

5. Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

L'entreprise accorde au salarié qui en fait la demande au moins 15 jours à l'avance toutes facilités pour suivre des stages de formation économique, sociale, environnementale et syndicale, dans la limite de 12 jours par an. Elle ne peut excéder 18 jours

pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Ce congé est rémunéré.

6. Congés de formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse

Sur demande de l'intéressé présentée au moins 15 jours à l'avance, dans la limite de 12 jours par an, sans condition d'âge, non cumulatifs avec le congé de formation économique, environnementale, sociale et syndicale, des congés rémunérés "cadre jeunesse" peuvent être accordés selon les dispositions légales et réglementaires.

7. Congés divers

La législation prévoit d'autres formes de congés, notamment le congé parental, le congé sabbatique et le congé pour création d'entreprise.

Les conditions et règles applicables sont celles qui sont fixées par les dispositions législatives conventionnelles et réglementaires en vigueur. »

Article 6

Les dispositions de l'article 43 sont supprimées et remplacées par :

« Le salarié peut s'absenter, conformément aux dispositions légales, pour effectuer des sessions de formation sans que le contrat de travail ne soit rompu.

L'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue (plan de développement des compétences, apprentissage, CPF de transition professionnelle, etc.), prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont applicables.

Ces dispositions sont complétées par un accord dédié et annexé à la présente convention. »

Article 7

L'intitulé du titre VIII « Absences pour maternité, maladie ou accident » est supprimé et remplacé par « Absences liées à la maladie, l'accident ou à la parentalité ».

Article 8

L'article 45 « Maladie et accident » est renuméroté article 44, ses dispositions demeurent inchangées.

Article 9

L'article 46 « Paiement des jours d'absence pour maladie ou accident » est renuméroté article 45, ses dispositions demeurent inchangées.

Article 10

L'article 47 est renuméroté article 46 et les dispositions de cet ancien article 47, désormais 46, sont supprimées et remplacées par :

« Article 46 | Congés liés à la parentalité

46.1. Congé maternité

La mère bénéficie d'un congé maternité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les permanents ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise bénéficient du paiement intégral de la période d'interruption réglementaire du travail par l'employeur.

Pour les saisonniers titulaires tels que cités par les articles 23 *b* et 30 et, plus généralement, les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) ayant au moins 1 an de présence, la période rémunérée ne peut excéder la durée du contrat.

Dans les deux cas, l'employeur perçoit directement les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Une réduction journalière de la durée du travail des femmes enceintes est fixée à 60 minutes pendant le mois précédant la date du congé légal.

46.2. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le père salarié ou la personne en couple avec la mère (mariage, Pacs, concubinage) bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

46.3. Congé d'adoption

Le salarié à qui un ou plusieurs enfants sont confiés en vue de leur adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption. Les conditions et modalités applicables sont celles déterminées par les dispositions légales et réglementaires. »

Article 11

Un nouvel article 47 est créé :

« Article 47 | *Autres congés liés à la parentalité*

Il est rappelé que les dispositions conventionnelles, légales et réglementaires prévoient d'autres types de congés liés à la parentalité (congé pour enfant malade, congé parental, congé lié à l'annonce du handicap ou de la maladie grave d'un enfant, congé lié à l'hospitalisation de l'enfant à la naissance...).

Les modalités afférentes au congé enfant malade sont prévues à l'article 42 de la CCN.

Le congé parental d'éducation est entièrement pris en compte pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. »

Article 12 | *Champ d'application*

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 13 | *Entrée en vigueur et dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3151 | Convention collective nationale

IDCC : 1316 | **TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL**

Avenant n° 74 du 5 décembre 2022

relatif à la mise à jour des titres IX, X et XI
de la convention collective

NOR : ASET2350257M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances du 22 septembre 2017 dites « Macron », n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Il est précisé que cette actualisation se veut à droit conventionnel constant, au sens où les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les dispositions obsolètes sont par ailleurs corrigées ou supprimées.

Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet la mise à jour des titres suivants de la convention collective nationale du tourisme social et familial :

- titre IX « Hygiène et sécurité. Conditions de travail » (articles 48 à 49) ;
- titre X « Rupture du contrat de travail » (articles 50 à 57) ;
- titre XI « Procédure » (articles 58 à 62) ;

Article 1^{er}

L'intitulé de l'article 48 du titre IX « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » est modifié comme suit : « Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail ».

Article 2

L'article 49 du titre IX est supprimé et remplacé par :

« Article 49 | Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

49.1. Attributions générales

Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

49.2. Compétences spécifiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, le CSE (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1. Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
2. Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
3. Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

49.3. Formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail.

49.4. Composition et attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les conditions rappelées à l'article 11 du titre II de la CCNTSF.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail).

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, les attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert (art. L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE. »

Article 3

À l'intitulé du titre X « Rupture du contrat de travail » est ajouté « à durée indéterminée ».

Article 4

L'article 51 du titre X, relatif au licenciement individuel, est supprimé et remplacé par :

« Article 51 | *Licenciement individuel*

Conformément aux dispositions légales, l'employeur qui envisage de licencier un salarié convoque à un entretien préalable l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant (remise en main propre contre décharge, acte d'huissier, etc.), dans le respect du délai prévu par l'article L. 1232-2 du code du travail, en lui précisant l'objet de cette convocation.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant au personnel de l'entreprise. En l'absence d'institution représentative du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

À l'issue de cet entretien, si l'employeur décide de procéder au licenciement, celui-ci est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les délais légaux. Cette notification est le point de départ du préavis de licenciement. »

Article 5

L'article 53 du titre X, relatif au licenciement collectif pour motif économique est supprimé et remplacé par :

« Article 53 | *Licenciement collectif pour motif économique*

À titre préliminaire, il est rappelé qu'en matière de licenciement économique, il existe de nombreuses dispositions légales et réglementaires impératives et qu'elles doivent être respectées à peine d'irrégularité du licenciement. Parmi les dispositions qui s'appliquent, les partenaires sociaux rappellent que :

- le CSE est consulté sur toute mesure collective affectant le volume de l'emploi, comportant, en particulier, des mutations entraînant des déclassements et des compressions de personnel ;
- l'information donnée aux membres du CSE doit être accompagnée d'un document écrit exposant l'ensemble des dispositions prévues à l'article L. 1233-31 du code du travail et notamment les motifs économiques, financiers et/ou techniques des mesures envisagées, le nombre et le calendrier des licenciements projetés, ainsi

que les dispositions prévues pour limiter les mesures de licenciement et faciliter le reclassement du personnel ;

- si, après consultation du CSE, les mesures de suppression d’emplois sont maintenues, l’ordre des licenciements doit notamment tenir compte des qualités professionnelles, de l’ancienneté, des charges de famille, en particulier celles des parents isolés, et des nécessités du service (dans le respect des dispositions des articles L. 1233-5 à L. 1233-7 du code du travail).

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux membres des institutions représentatives du personnel, et aux conditions d’informations et de consultations doivent être respectées. »

Article 6

À l’article 54 du titre X, les termes « Délai-congé (préavis) » sont supprimés et remplacés par « Préavis ».

Article 7

L’article 55 du titre X est supprimé et remplacé par :

« Article 55 | *Indemnité de licenciement*

Une indemnité de licenciement, distincte de celle du préavis, est allouée à tout salarié licencié, ayant au moins huit mois d’ancienneté ininterrompus dans l’entreprise, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié. Cette indemnité se calcule par année de présence dans l’entreprise et tient compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines ; en cas d’année incomplète, elle se calcule au *pro rata temporis* du nombre de mois complets.

Cette indemnité est équivalente à :

- un cinquième (1/5) de mois de salaire par année, à compter de la date d’entrée dans l’entreprise, pour les cinq premières années de travail effectif dans l’entreprise ;
- puis un demi (1/2) mois de salaire par année, à compter de la sixième année.

Lorsque l’indemnité de licenciement découle de ce calcul (conventionnel), le montant de l’indemnité ne peut excéder 8 mois de traitement.

Cette indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à celle prévue par le code du travail, il convient de retenir la plus favorable au salarié.

Par ailleurs, une formule de calcul plus avantageuse pour le salarié peut être prévue par le contrat de travail ou un usage.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l’indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- soit la moyenne des douze derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l’ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au *pro rata temporis*.

Lorsqu’un salarié a été occupé successivement à temps partiel et à temps complet, l’indemnité se calcule proportionnellement aux périodes d’emploi accomplies à temps partiel et à temps complet, depuis son entrée dans l’entreprise. »

Article 8

L'article 56 du titre X « Certificat de travail » est annulé et remplacé par :

« Article 56 | Documents de fin de contrat

Conformément aux dispositions légales et réglementaires (et sauf exception expressément prévue), lors de la rupture ou la fin d'un contrat de travail, quelle que soit la nature du contrat et quelle que soit la cause de la fin du contrat, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié :

- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pôle emploi.

Le certificat de travail doit préciser :

- identité de l'employeur (nom, adresse, raison sociale, siège social) ;
- identité du salarié (nom, prénom, adresse) ;
- dates d'entrée et de sortie du salarié ;
- nature du ou des emplois successivement occupés ;
- périodes pendant lesquelles le salarié a occupé ces emplois (et mention des différents établissements en cas de mutation).

Si le salarié en fait la demande, ce certificat peut être mis à sa disposition dès le début de la période du préavis.

D'autres documents doivent éventuellement être remis au salarié, notamment :

- information relative au maintien des couvertures santé et des garanties prévoyance selon les conditions contractuelles en vigueur ;
- contrat de sécurisation professionnelle en cas de licenciement économique ;
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées en présence d'un dispositif lié à l'épargne salariale dans l'entreprise ;
- ... »

Article 9

L'article 57 « Départ à la retraite » est supprimé et remplacé par :

« Article 57 | Départ volontaire à la retraite

L'âge de la retraite correspond à l'âge admis par la sécurité sociale pour un versement au taux plein.

Le salarié qui prend l'initiative de son départ en retraite doit prévenir son employeur en respectant un préavis de 2 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise et trois mois pour les cadres.

Tout salarié ayant un minimum de 5 ans d'ancienneté à la date de son départ en retraite reçoit une indemnité dite de fin de carrière égale à 1/5^e de mois de salaire brut par année d'ancienneté.

À noter que l'indemnité légale devra être versée si elle est plus favorable au salarié (art. L. 1237-9 et D. 1237-2 du code du travail). »

Article 10

Le titre XI « Procédure » est supprimé et remplacé par « Dispositions finales ».

À l'article 61.3 du titre XI, l'adresse mail citée est remplacée par « cppni@fftv.fr ».

Article 11 | Champ d'application

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, autres que celles prévues dans le texte conventionnel initial qui sont conservées et celles tirées des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 12 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 75 du 5 décembre 2022

relatif à la modification de certains articles de la convention collective
issus des avenants n° 66 et n° 67

NOR : ASET2350258M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CGT CSD ;

SNEPAT FO ;

CFE CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du tourisme social et familial ont décidé de mettre à jour l'écriture du texte de la convention collective nationale du TSF pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues au cours de ces dernières années, et ce dans un objectif d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables. Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel en conformité avec les dernières évolutions légales, réglementaires et conventionnelles. Ce travail de mise à jour du texte conventionnel est réalisé en plusieurs temps, et fait l'objet d'avenants successifs.

Le présent avenant a pour objet de modifier certains articles de la CCN dans leur rédaction issue des avenants n° 66 et n° 67 signés le 2 juin 2021.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 3.3 *bis* est supprimé et remplacé par :

« Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5

du code du travail. La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours. »

Article 2

À l'article 4, après les termes « au moins 11 salariés équivalent temps plein (ETP) » est ajouté « pendant douze mois consécutifs ».

Article 3

L'article 8.1 est supprimé et remplacé par :

« Article 8.1 | *Heures de délégation*

L'employeur est tenu de laisser à chacun des membres élus au CSE le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les membres élus du CSE disposent d'un crédit d'heures dites de délégation, considéré comme du temps de travail effectif.

Il ne peut être inférieur à :

- dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salariés ;
- dix-huit heures dans les autres entreprises.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des stipulations différentes, en application de l'article L. 2314-1 du code du travail, les heures de délégation pour chaque membre élus s'élèvent à :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 199 salariés ETP ;
- 22 heures par mois pour les entreprises de 200 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois pour les entreprises de 500 à 1 000 salariés ETP.

Ce temps peut être cumulativement utilisé dans la limite de douze mois et ne peut dépasser une fois et demie le crédit d'heures de délégation mensuel.

Pour les entreprises qui décident de mettre en place un CSE dans des établissements occupant habituellement entre 6 et moins de 11 salariés ETP, un crédit de 5 heures par mois est accordé. »

Article 4

L'intitulé de l'article 9 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 9 | *Fonctionnement du CSE : précisions concernant les entreprises de 11 à 49 salariés* »

Article 5

L'intitulé de l'article 10 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 10 | *Fonctionnement du CSE : Précisions concernant les entreprises d'au moins 50 salariés* »

Article 6

L'article 12 de la CCN est supprimé et remplacé par :

« Article 12 | *Formation des membres du CSE*

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires et suppléants du CSE élus pour la première fois ou en cas de réélection et les représentants syndicaux désignés pour y siéger bénéficient d'un congé de formation économique pris en charge par l'employeur, à hauteur de cinq jours. Ce congé est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévu aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

Il est à noter que les élus au CSE, quelle que soit la taille de l'entreprise bénéficient d'une formation spécifique en santé, sécurité et conditions de travail suivants les dispositions légales et règlementaires. »

Article 7 | *Champ d'application*

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés à l'exception des dispositions relatives aux instances représentatives du personnel.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Article 8 | *Entrée en vigueur et dispositions diverses*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet au premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales et règlementaires.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou dénonciation dans les conditions légales et règlementaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : 1504 | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 30 janvier 2023

relatif à la modifications de la grille des qualifications
et rémunérations minimales

NOR : ASET2350252M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles*

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130 1 730,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 796,90 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e)

Niveau I	Employés. Ouvriers
	Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 817,04 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 840,66 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 863,89 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(euse) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 890,97 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 918,67 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes.
170 1 943,62 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 970,03 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 988,27 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur – vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes

Niveau I	Employés. Ouvriers
	Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 023,34 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 041,66 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 077,27 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 096,06 €	Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnier-écailler-Traiteur Titulaire du CQP responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 132,66 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 209,20 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 233,81 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 286,29 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 326,72 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
250	Acheteur (se) principal(e)
2 365,08 €	Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes
3 101,93 €	Cadre d'exploitation Chef comptable
350	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes
3 420,60 €	Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400	Directeur(trice) pédagogique
3 739,19 €	Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450	Directeur(trice) d'exploitation
4 055,95 €	

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Il est rappelé que la présente grille a été refondue et adaptée aux besoins du métier par l'avenant du 1^{er} septembre 2020, et qu'elle s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures de classification et rémunération ainsi qu'à l'annexe I des classifications de la convention collective nationale du 12 avril 1988.

Article 3 | Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

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.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

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

Article 4 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 30 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 février 2023

relatif aux salaires minima conventionnels (grille générale)

NOR : ASET2350270M

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 :

Le présent accord a 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 et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

(Voir page suivante.)

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 :

Coefficients et statuts		Minima conventionnels mensuels
Employés	130	1 709,32 €
	140	1 722,06 €
	150	1 727,71 €
	160	1 735,61 €
	170	1 773,77 €
	180	1 775,92 €
	190	1 781,13 €
	200	1 793,60 €
Agents de maîtrise et techniciens	220	1 900,95 €
	240	1 948,84 €
	250	2 010,56 €
	280	2 126,57 €
Cadres	320	2 403,29 €
	350	2 520,36 €
	380	2 675,74 €
	390	2 782,16 €
	420	2 951,40 €
	450	3 208,95 €
	500	3 429,26 €
	550	3 674,04 €

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

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes, indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Clause de revoyure

Compte tenu du contexte de forte inflation, il est convenu que les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en cas de revalorisation du Smic en cours d'année.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2023 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 9 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 février 2023

relatif aux salaires minima conventionnels
(grille ouvriers/ouvrières)

NOR : ASET2350271M

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 :

Le présent accord a 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 et des entreprises relevant de la convention collective des industries du camping.

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 :

Dénomination	Niveau	Niveau	Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	Niveau 1	O1	1 709,32 €
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	Niveau 2	O2	1 733,86 €
Ouvrier(ère) qualifié(e)	Niveau 3	O3	1 748,88 €
Ouvrier(ère) professionnel(le)	Niveau 4	O4	1 786,30 €

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*

Les salaires minima conventionnels participant à la régulation économique de la branche, entre des entreprises souvent concurrentes indépendamment de leur effectif, il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Clause de revoyure*

Compte tenu du contexte de forte inflation, il est convenu que les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en cas de revalorisation du Smic en cours d'année.

Article 5 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2023 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 9 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 17 du 30 novembre 2022
relatif aux rémunérations de base et à la prime de vacances

NOR : ASET2350272M

IDCC : 1588

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

FNSCHLM ;

Offices habitat,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champs d'application

Le présent accord s'applique aux sociétés coopératives d'HLM définies à l'article L. 422-3 du code de la construction et de l'habitation.

En application de l'arrêté du 16 novembre 2018, publié au *JO* du 27 novembre 2018, la convention collective des sociétés coopératives d'HLM (IDCC 1588) est rattachée en son champ territorial et professionnel à la convention collective des offices publics de l'habitat (IDCC 3220) et des sociétés de coordination (avenant n° 4 du 27 mars 2020), étendu par arrêté du 2 juillet 2021 (publié au *JO* du 13 juillet 2021).

La date de publication de l'arrêté de fusion au journal officiel pose le point de départ d'un délai de cinq ans pour négocier la convergence des dispositifs conventionnels existants. Dans ce cadre, les signataires du présent avenant se sont accordés pour négocier en vue de la revalorisation du barème des rémunérations minimales des OPH, des sociétés de coordination et des sociétés coopératives HLM alors que la négociation portant sur la classification et la grille de rémunération commune est en cours.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche issue de la fusion ont mené les négociations en matière de grille de rémunération de manière conjointe mais celles-ci se formalisent par l'établissement de deux avenants distincts visant à faire évoluer la grille de minima applicable aux OPH et sociétés de coordination d'une part, et la grille de minima applicable aux Coop'HLM d'autre part.

Article 2 | Actualisation du barème national des rémunérations de base

L'article 20 de la convention collective des sociétés coopératives d'HLM est modifié en sa rédaction issue de l'accord du 27 janvier 2021.

La rémunération mensuelle brute de base garantie pour chacun des niveaux de classification est établie comme suit :

Classification	Minima
Niveau A1	1 702,51 €
Niveau A2	1 816,90 €
Niveau A3	1 937,07 €
Niveau A4	2 138,05 €
Niveau A5	2 330,26 €
Niveau A6	2 567,64 €
Niveau A7	2 800,28 €
Niveau A8	2 956,88 €
Niveau A9	3 133,66 €
Niveau A10	3 428,12 €
Vendeurs avec commissions	1 702,51 €
Annexe IV	1 702,51 €

La rémunération de base garantie, conformément au tableau ci-dessus, s'entend comme le salaire de base, hors primes et avantages en nature.

Les montants indiqués dans ce tableau sont donnés pour un horaire hebdomadaire légal de trente-cinq heures dans le respect des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Article 3 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, égal à 50 % de la valeur mensuelle du minima du niveau A2 est de 908,45 €.

Article 4 | Application du barème national de base

Les décisions annuelles portant sur le barème national des rémunérations mensuelles brutes de base s'appliquent à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, sous réserve des barèmes plus favorables conclus dans les coopératives d'HLM.

Article 5 | Rappel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire est l'occasion d'examiner l'évolution des écarts de rémunérations entre femmes-hommes, en s'appuyant sur les éléments communiqués du rapport de branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation, de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à tous les postes. Les parties signataires rappellent que les entreprises doivent veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes

et des hommes soit comparable, ainsi qu'à la réduction des écarts de rémunérations constatées qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire.

Article 6 | Application dans les coopératives d'HLM de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux sociétés coopératives de moins de 50 salariés comme à celles d'au moins 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche.

Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Article 9 | Clauses de suivi et de rendez-vous

Les dispositions du présent avenant seront suivies selon les modalités prévues par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Au regard d'un contexte économique inédit et incertain faisant peser des problématiques réelles sur l'équilibre économique du secteur et de la viabilité financière des organismes de logements sociaux constituant la branche, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de réexaminer les conditions et conséquences de la revalorisation du Smic par rapport aux salaires minima conventionnels en vigueur.

Ce réexamen sur les conditions et les mesures éventuelles à prendre sur le barème des rémunérations conventionnelles au regard de la hausse du Smic, doit être partagé sur la base d'un indicateur simple et fiable attesté par la publication au *JO* du montant susvisé.

Le cas échéant, les partenaires sociaux s'accordent pour porter ce point à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai de 45 jours.

Article 10 | Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées ou dénoncées selon les modalités prévues par la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Article 11 | Demande d'extension

Les dispositions du présent avenant ne feront pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 44 du 9 février 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350275M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part

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

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

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

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

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-8 du code du travail,

les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI en date du 17 janvier 2023, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

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

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

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

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 746,71 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,23 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2023

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2023, sous réserve du respect de la valeur du Smic en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,28 €.

Article 2 | *Formule de calcul*

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

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

CH = coefficient hiérarchique.

VP = valeur du point.

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

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

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

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

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

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, mettent en œuvre les mesures suivantes :

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

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

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

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

Article 5 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2023, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 9 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2023	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
100	1 746,71	100	1 746,71
105	1 772,86	105	1 773,11
110	1 799,01	110	1 799,51
115	1 825,16	115	1 825,91
120	1 851,31	120	1 852,31
125	1 877,46	125	1 878,71
130	1 903,61	130	1 905,11
135	1 929,76	135	1 931,51
140	1 955,91	140	1 957,91
145	1 982,06	145	1 984,31
150	2 008,21	150	2 010,71
155	2 034,36	155	2 037,11
160	2 060,51	160	2 063,51
165	2 086,66	165	2 089,91
170	2 112,81	170	2 116,31
175	2 138,96	175	2 142,71
180	2 165,11	180	2 169,11
185	2 191,26	185	2 195,51
190	2 217,41	190	2 221,91
195	2 243,56	195	2 248,31
200	2 269,71	200	2 274,71
205	2 295,86	205	2 301,11
210	2 322,01	210	2 327,51
215	2 348,16	215	2 353,91
220	2 374,31	220	2 380,31
225	2 400,46	225	2 406,71
230	2 426,61	230	2 433,11
235	2 452,76	235	2 459,51
240	2 478,91	240	2 485,91

Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO		Application à compter du 1 ^{er} octobre 2023	
Coefficients	Salaires minima	Coefficients	Salaires minima
245	2 505,06	245	2 512,31
250	2 531,21	250	2 538,71
255	2 557,36	255	2 565,11
260	2 583,51	260	2 591,51
265	2 609,66	265	2 617,91
270	2 635,81	270	2 644,31
275	2 661,96	275	2 670,71
280	2 688,11	280	2 697,11
285	2 714,26	285	2 723,51
290	2 740,41	290	2 749,91
295	2 766,56	295	2 776,31
300	2 792,71	300	2 802,71

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 21 novembre 2022
relatif aux salaires minima hiérarchiques
(Grand Est)

NOR : ASET2350276M

IDCC : 1702

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

CNATPP ;

FRTTP Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
I	1	100	21 678 €
	2	110	21 960 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2023 Base 35 heures
II	1	125	22 651 €
	2	140	25 107 €
III	1	150	26 429 €
	2	165	28 899 €
IV		180	31 200 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 23 du 17 janvier 2023

relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1^{er} février 2023

NOR : ASET2350266M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 17 janvier 2023, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Les montants fixés à l'article 2 du présent avenant prennent en compte l'engagement des partenaires sociaux, pris dans l'avenant n° 22 du 28 septembre 2022 relatif à la REMM 2022, d'appliquer, pour les salariés ayant le statut cadre, un supplément d'augmentation qui s'ajoute au taux global négocié.

Article 2 | **Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM) – niveaux I à IX**

À partir du 1^{er} février 2023, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

Niveaux	Échelon	Salaires minima à partir du 1 ^{er} février 2023
Niveau I		1 742,58 €
Niveau II		1 824,88 €
Niveau III		1 910,98 €
Niveau IV		2 017,26 €
Niveau V		2 268,54 €
Niveau VI	1 ^[1]	2 443,48 €
	2	2 624,78 €
Niveau VII		3 184,61 €
Niveau VIII		3 806,97 €
Niveau IX		4 735,76 €
[1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

La rémunération mensuelle perçue par les collaborateurs cadres dirigeants, relevant de l'article L. 3111-2 du code du travail, placés en dehors du champ de la durée légale du travail et par les cadres relevant de l'article L. 3121-58 dudit code, dont le travail est organisé sous la forme d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours, doit être supérieure à la REMM correspondant à leur niveau.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

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

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2023 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 5 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 janvier 2023
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023

NOR : ASET2350253M

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 :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises des télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.

En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

Article 1^{er} | **Salaires minima conventionnels pour 2023**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 5,5 % les salaires minima annuels des groupes A et B de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe C.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 du groupe C, le groupe D ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E sont majorés de 4 %.

Les seuils 1 *bis*, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,5 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 28 janvier 2022), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2023, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 <i>bis</i>	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
	Seuil 1	22 364
B	Seuil 1 <i>bis</i>	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
	Seuil 1	23 595
C	Seuil 1 <i>bis</i>	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
	Seuil 1	26 933
D	Seuil 1 <i>bis</i>	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
	Seuil 1	33 848

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023
E	Seuil 1 <i>bis</i>	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

Article 2 | *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L.226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

Article 4 | *Suivi de l'accord*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2023, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Article 5 | *Champ d'application. Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions

du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 20 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2420 | **CADRES**

**APPOINTEMENTS INGÉNIEURS ET CADRES DU BÂTIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS**

Avenant n° 75 du 25 janvier 2023
relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2023

NOR : ASET2350274M

IDCC : 2420

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

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 25 janvier 2023 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2023.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2023 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2023
60	2 212
65	2 396
70	2 573
75	2 680
80	2 853
85	3 004
90	3 150
95	3 293
100	3 404
103	3 477
108	3 607
120	3 944
130	4 198
162	5 208

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non-signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif du 21 novembre 2022
relatif à la fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2023
(Grand Est)

NOR : ASET2350277M

IDCC : 2614

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

CNATPP ;

F RTP Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Grand Est, dans ses limites territoriales en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaire minima hiérarchique Année 2023 Base 35 heures
A	21 721 €
B	22 461 €
C	24 243 €
D	26 880 €

Niveau	Salaire minima hiérarchique Année 2023 Base 35 heures
E	28 976 €
F	32 211 €
G	36 136 €
H	37 824 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2023 sont les suivants :

Niveau	Salaire minima hiérarchique Année 2023
F	37 043 €
G	41 557 €
H	43 498 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 21 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Avenant n° 17 du 6 janvier 2023
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2350264M

IDCC : 3109

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

ALLIANCE 7 ;

CSFL ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des minima conventionnels de la convention collective nationale des 5 branches des industries alimentaires diverses fixé par l'avenant n° 16 est remplacé par le tableau joint au présent avenant.

Cette négociation s'est tenue dans le cadre de la CPPNIC mise en place par l'avenant n° 11 du 21 novembre 2018.

Article 2 | *Égalité salariale entre les hommes et les femmes*

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Les parties signataires du présent avenant rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard de la thématique de l'avenant « Salaires minima ». En effet cet avenant doit s'appliquer quelque que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Aération de la grille des minima

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre l'aération de la grille à l'occasion des négociations sur les minima qui intégreront des discussions sur la structure de la grille des minima et les écarts existants entre les niveaux et les échelons.

Article 5 | Clause de revoyure

Les parties s'engagent à réexaminer dans les meilleurs délais la grille salariale de la branche, en cas de revalorisation au cours de l'année du Smic, si celui-ci devient supérieur au minima du niveau 1 échelon 1 du barème de ressources garanties prévu au présent accord.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le barème des ressources garanties ainsi que le barème d'assiettes de primes entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

La prime d'habillement et déshabillage reste inchangée.

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales à l'issue de la période de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 7 | Dépôt. Extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

(En euros.)

Barème de ressources garanties application au 1 ^{er} janvier 2023						
				Ressources garanties/Base 151,67 heures par mois		
				Annuelles		Mensuelles
				Ancienneté > ou = 1 et < 3 ans	Ancienneté > ou = 3 ans	
O/E	Niveau 1	E1	12 à 15 points	21 758, 66	22 272, 64	1 713, 28
		E2	16 à 19 points	21 934, 80	22 452, 95	1 727, 15
		E3	20 à 23 points	22 108, 29	22 630, 53	1 740, 81
	Niveau 2	E1	24 à 27 points	22 281, 51	22 807, 85	1 754, 45
		E2	28 à 31 points	22 584, 03	23 117, 51	1 778, 27
		E3	32 à 35 points	22 993, 98	23 537, 15	1 810, 55
	Niveau 3	E1	36 à 39 points	23 529, 92	24 085, 75	1 852, 75
		E2	40 à 43 points	23 890, 35	24 454, 69	1 881, 13
		E3	44 à 47 points	24 377, 52	24 953, 37	1 919, 49
TAM	Niveau 4	E1	48 à 51 points	25 108, 91	25 702, 04	1 977, 08
		E2	52 à 55 points	25 896, 31	26 508, 04	2 039,08
	Niveau 5	E1	56 à 59 points	27 064, 59	27 703, 91	2 131,07
		E2	60 à 63 points	29 002, 23	29 687, 32	2 283,64
	Niveau 6	E1	64 à 67 points	30 939, 94	31 670, 86	2 436,22
		E2	68 à 71 points	34 288,82	35 098, 18	2 699,86
Cadres	Niveau 7	E1	72 à 75 points	36 422, 88	36 422, 88	2 801, 76
		E2	76 à 79 points	37 767, 34	37 767, 34	2 905, 18
	Niveau 8	E1	80 à 83 points	39 371,02	39 371,02	3 028, 54
		E2	84 à 87 points	52 963, 95	52 963, 95	4 074, 15
	Niveau 9	E1	88 à 90 points	66 556,62	66 556, 62	5 119, 74

Indemnité habillage/déshabillage

Contrepartie opération d'habillage/déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle : 8,10 euros.

Barème d'assiettes de primes au 1 ^{er} janvier 2023 Base 151,67 heures par mois				
O/E	N1	E1	12 à 15 points	970, 63
		E2	16 à 19 points	1 028, 97
		E3	20 à 23 points	1 082, 02
	N2	E1	24 à 27 points	1 140, 36
		E2	28 à 31 points	1 150, 97
		E3	32 à 35 points	1 156, 27
	N3	E1	36 à 39 points	1 177, 49
		E2	40 à 43 points	1 182, 79
		E3	44 à 47 points	1 198, 70
TAM	N4	E1	48 à 51 points	1 214, 62
		E2	52 à 55 points	1 326
	N5	E1	56 à 59 points	1 432, 08
		E2	60 à 63 points	1 543, 46
	N6	E1	64 à 67 points	1 649, 54
		E2	68 à 71 points	1 766, 23

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 5 du 27 janvier 2023

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2350262M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire des assistants maternels 6 % au-dessus du minimum légal prévu à l'article D. 423-9 du code de l'action sociale et des familles,

la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE ^[1]	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,36 €	4 %	3,49 €
[1] Titre assistant maternel – garde d'enfants.			

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant n° 5 du 27 janvier 2023
relatif à la modification de l'annexe 6
« Salaires minima conventionnels applicables aux salariés »

NOR : ASET2350263M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu de l'évolution de l'inflation, de l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2023 et de la volonté des partenaires sociaux de porter le salaire horaire du niveau I à 1,02 Smic (ou Smic + 2 %), la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des

charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,49 €	1 999,26 €	4 %	11,95 €	2 079,30 €
II	11,56 €	2 011,44 €	4 %	12,02 €	2 091,48 €
III	11,69 €	2 034,06 €	4 %	12,16 €	2 115,84 €
IV	11,88 €	2 067,12 €	4 %	12,36 €	2 150,64 €
V	12,06 €	2 098,44 €	5 %	12,66 €	2 202,84 €
VI	12,56 €	2 185,44 €	5 %	13,19 €	2 295,06 €
VII	12,85 €	2 235,90 €			
VIII	13,24 €	2 303,76 €			
IX	13,97 €	2 430,78 €			
X	14,76 €	2 568,24 €			
XI	15,66 €	2 724,84 €			
XII	16,62 €	2 891,88 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**COMMERCE DE DÉTAIL DE LA DISTRIBUTION SÉLECTIVE,
DE LA PARFUMERIE ET DE LA BEAUTÉ**

Accord du 6 octobre 2022

relatif au développement du dialogue social et à l'organisation du paritarisme

NOR : ASET2350273M

IDCC : 3235

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

FFPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les partenaires sociaux confirment leur volonté de garantir et de développer des négociations collectives de qualité en tenant compte de l'évolution constante des métiers du commerce de la parfumerie sélective qu'ils représentent et de leur attachement au développement du dialogue social.

La participation des négociateurs – représentant les entreprises et les salariés – nécessite du temps et des connaissances non seulement sur les secteurs professionnels mais aussi sur la législation du travail, la formation professionnelle, etc.

La qualité des négociations passe aussi par la reconnaissance de la fonction de négociateur.

Pour assurer la mise en œuvre des textes conventionnels et leur suivi, la transmission des informations aux entreprises et aux salariés visés par la convention collective nationale de la parfumerie sélective doit être développée.

Dès lors, il est paru indispensable de donner aux instances représentant les entreprises de la distribution de la parfumerie sélective relevant du champ d'application de la convention collective nationale, les moyens financiers pour pouvoir mener à bien leur mission.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui déterminé à l'article 2 de l'accord du 30 septembre 2020 relatif à la constitution de la branche professionnelle de la parfumerie sélective, et à la création d'une CPPNI.

Article 2 | Objet de l'accord

Les organisations représentatives de la branche s'entendent pour mettre en place un fonds de financement qui leur permettra de se donner les moyens financiers pour mener à bien leurs missions prévues à l'article L. 2135-11 du code du travail et assurer notamment :

- la participation aux réunions préparatoires, paritaires et mixtes ;
- la préparation des documents de travail en vue de ces réunions ;
- la participation des représentants aux réunions de négociation (élaboration des textes et accords conventionnels, révision et suivi des accords) ;
- la préparation des documents de travail ;
- les enquêtes sur tout thème de négociation ;
- les rapports de branche annuels comprenant les données sociales (notamment les salaires) et d'activité ;
- la promotion et la visibilité des travaux des instances paritaires représentant les intérêts des salariés et des entreprises de la branche ;
- la promotion des métiers de la branche en complément des actions des OPCO ;
- la transmission des informations et l'information permanente des entreprises et des salariés de la branche sur la convention collective nationale et son évolution ;
- la liaison écrite entre les partenaires ;
- conseil et appui d'experts techniques et juridiques.

Ce financement sera assuré au moyen d'une contribution obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de la distribution de la parfumerie sélective.

Article 3 | Montant de la contribution des entreprises

Les parties conviennent que toute entreprise relevant du champ d'application du présent accord, et ayant au moins 1 salarié dans l'année sous contrat de travail, est redevable d'une contribution au titre de l'année considérée.

La contribution est calculée sur la base de 0,030 % de la masse salariale brute de l'entreprise assise sur les revenus d'activité, au sens de l'article L. 242-1 I du code de la sécurité sociale, versés aux travailleurs salariés et assimilés des entreprises.

La contribution reste toutefois limitée, en fonction du nombre de magasins par entreprise, par le plancher et les plafonds suivants :

Nombre de magasins par entreprise	Plancher minimum	Plafond maximum
1 à 50 magasins	70 euros	2 500 euros
51 à 150 magasins		7 500 euros
151 à 300 magasins		15 000 euros
301 à 450 magasins		22 500 euros
451 à 600 magasins		30 000 euros

Les entreprises ont l'obligation de déclarer la masse salariale servant de base de calcul au montant de la contribution à l'organisme chargé de la collecte du recouvrement de la contribution, avant le 1^{er} mars de l'année en cours.

Les entreprises justifieront du montant de la masse salariale déclarée par la production de tout document juridique ou comptable faisant foi, dont la DSN.

La contribution doit être reversée avant le 1^{er} mars de l'année d'exercice.

À défaut de cette déclaration et du paiement à cette date, le montant de la contribution est majoré de 50 %.

Article 4 | Recouvrement de la contribution

La contribution est gérée par l'association paritaire mise en place par les signataires dans le cadre du présent accord. L'association paritaire pourra, toutefois, désigner tout organisme pour assurer la collecte, les relances, le recouvrement de la contribution des entreprises et le règlement du contentieux.

Les modalités d'appel et de recouvrement de la contribution sont déterminées par une convention de gestion établie entre l'organisme mandaté et l'association paritaire pour le renforcement du dialogue social. L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures pré-contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

Tout paiement effectué après la date d'échéance entraînera des intérêts de retard fixés à 1,5 % par mois en plus des 50 % de majoration.

Article 5 | Association paritaire

Les parties ont convenu d'instituer une association paritaire qui a pour dénomination :

Association pour le développement du paritarisme de la parfumerie sélective (ADPPS)

Le siège social de ladite association est fixé au 8, rue de la Terrasse à Paris 17^e et pourra être modifié par l'association.

L'objet de l'association est de gérer les fonds du paritarisme et de mettre en œuvre les actions décidées conformément aux objectifs cités à l'article 2 du présent accord.

L'association est composée de la façon suivante :

5.1. Collège salariés et collège employeurs

Un collège « salariés » comprenant 2 titulaires qui pourront siéger simultanément lors des réunions de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial désignés parmi les membres de la délégation patronale.

5.2. Bureau

Tous les trois ans, la commission choisit parmi ses membres les membres de son bureau composé de :

- un président ;
- un vice-président ;
- un secrétaire ;
- un trésorier.

Le président et le vice-président appartenant à un collège différent, en tout état de cause, le président et le trésorier ne pourront appartenir au même collège.

La première présidence sera assurée par le collège « employeurs ».

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés.

Les membres du bureau sont désignés par leur collège respectif.

Le président et le vice-président représentent l'association dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Le président et le vice-président convoquent au moins 15 jours à l'avance les membres de l'association avec les documents nécessaires à la discussion.

Le président et le vice-président rendent compte annuellement des activités de l'association aux instances paritaires qui suivent la convention collective nationale.

Le président et le vice-président assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de l'association. Ils préparent les ordres du jour des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés pour approbation lors de la réunion suivante de la commission.

En cas d'absence du président et du vice-président, la réunion sera reportée.

5.3. Conditions de fonctionnement

Les conditions de fonctionnement de ladite association seront déterminées par les statuts de celle-ci.

Article 6 | Répartition de la contribution

50 % de la contribution sont dévolus à l'association paritaire ci-dessus désignée en charge du fonctionnement, du recouvrement de la contribution et de l'ensemble des actions nécessaires au recouvrement de celle-ci.

Le solde, soit 50 % est réparti dans les proportions suivantes :

- 50 % pour les organisations des salariés reconnues représentatives dans la branche, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être (selon la publication de l'arrêté de représentativité au *JORF*), avec une répartition égalitaire entre elles ;
- 50 % pour les organisations professionnelles reconnues représentatives des employeurs, à la date du présent accord ou qui viendraient à l'être (date de publication de l'arrêté de représentativité au *JORF*), au prorata du poids de leur représentativité.

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par organisation syndicale et de communiquer cette répartition à l'association paritaire.

Le pourcentage dévolu à l'association paritaire pourra être réexaminé à l'issue de la première année de collecte de la contribution ou à toute autre échéance de collecte si les parties signataires le jugent nécessaire.

La répartition entre les organisations restera en tout état de cause fixée dans les proportions décidées dans le cadre du présent accord soit 50 % pour le collège « salariés » et 50 % pour le collège « employeurs ».

Article 7 | Affectation des fonds

Le montant global de la contribution recueillie est destiné à financer notamment :

- le fonctionnement des commissions de négociation prévues conventionnellement ;
- les remboursements des frais (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales à l'occasion de la

négociation collective et à la participation aux réunions des commissions préparatoires, paritaires ou mixtes, etc.) ;

- les frais de formation des membres des commissions ;
- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au niveau national, tant salariales que patronales et l’attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l’exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche ;
- les frais de secrétariat de la convention collective nationale du commerce de détail de la distribution sélective, de la parfumerie et de la beauté ;
- les frais d’édition, de diffusion de mise en œuvre de moyens d’information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes par l’association paritaire, l’ADPPS ou les organisations syndicales représentatives au niveau national salarial ou patronal ;
- les frais de structure et de gestion de l’association paritaire ;
- les frais de gestion de la collecte.

L’association paritaire devra définir dans ses statuts toutes les modalités nécessaires au bon fonctionnement de cet accord.

Les parties conviennent que la rémunération correspondant au temps passé des salariés participant aux réunions paritaires sera directement prise en charge par les employeurs respectifs de ces salariés.

Article 8 | Entrée en vigueur. Application. Durée. Révision

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

La première contribution sera due *pro rata temporis* pour les mois restant à courir sur l’année civile en cours à la date d’extension et sous réserve que l’organisme gestionnaire de l’association paritaire mentionnée à l’article 5 dudit accord, soit constitué au moment de la collecte.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé dans les conditions fixées par les dispositions du code du travail.

Compte tenu de son objet et compte tenu de la constitution des entreprises de la branche, il n’y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

En cas de dissolution de l’association paritaire, aucun appel de fonds ne pourra être effectué auprès des entreprises dans l’année suivant la dissolution. Les statuts de l’association devront prévoir les modalités de liquidation de l’actif.

Article 9 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l’article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Article 10 | Correspondance concernant le présent accord

Indépendamment de l’association paritaire constituée, toute correspondance concernant le présent accord doit être adressée au secrétariat de la CPPNI se situant au 8, rue de la Terrasse, 75017 Paris, et dont l’adresse courriel est contact@ffps.fr.

Article 11 | Notification

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 12 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4 du code du travail.

Article 13 | Extension

L'extension du présent accord sera demandé sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230090-000323

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
