



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2023-19
13 mai 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° 2023-19 du 13 mai 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	138

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-19 du 13 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 200 Exploitations frigorifiques : avenant n° 97 du 4 avril 2023 relatif aux salaires .	5
IDCC 211 Carrières-Matériaux : avenant n° 50 du 14 février 2023 relatif à la revalorisation des salaires minimaux conventionnels.....	7
IDCC 275 Transport aérien. Personnel sol : avenant du 25 avril 2023 relatif à la révision de la convention collective nationale	11
IDCC 275-1391 Transport aérien. Manutention-aéroport : accord du 25 avril 2023 relatif aux mesures d'accompagnement dans le cadre de la fusion des conventions collectives.....	52
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : accord du 21 mars 2023 relatif aux minima conventionnels	56
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant n° 1 du 21 mars 2023 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »	59
IDCC 1710 Voyage-tourisme-agences. Personnel : accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1 ^{er} mai 2023.....	63
IDCC 1967 Métallurgie (Bas-Rhin) : avenant du 17 avril 2023 à l'accord du 22 juin 1993 relatif à la rémunération minimale hiérarchique (RMH) et à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG).....	66
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Poitou-Charentes) : accord du 10 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	69
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Picardie) : accord du 13 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	71
IDCC 2332 Architecture-entreprises (PACA) : accord du 14 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	73
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Île-de-France) : accord du 22 décembre 2021 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022	75
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 10 janvier 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022	77
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Rhône-Alpes) : accord du 1 ^{er} mars 2022 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2022.....	79

IDCC 2332 Architecture-entreprises (Pays de la Loire) : accord du 3 mars 2022 relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2022.....	81
IDCC 2494-7019 Conchyliculture. Coopération maritime : avenant n° 44 du 28 février 2023 relatif à la révision de la grille des salaires	83
IDCC 2494-7019 Conchyliculture. Coopération maritime : avenant n° 45 du 28 février 2023 relatif à la modification du champ d'application de la convention collective ...	86
IDCC 2755 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 6 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques	90
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 25 avril 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2023	98
IDCC 3053 Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 3 avril 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques	100
IDCC 3209 Métallurgie (Doubs) : avenant du 7 avril 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	108
IDCC 3219 Portage salarial : avenant n° 13 du 19 avril 2023 relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges financées par le salarié porté	112
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : avenant du 5 avril 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques	114
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et des guides : accord du 19 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels applicables au 1^{er} mai 2023.....	117

Accord(s) professionnel(s)

Partage de la valeur au sein de l'entreprise : accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise.....	119
--	-----

Avenant n° 97 du 4 avril 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350506M

IDCC : 200

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

USNEF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FGT CFTC,

d'autre part,

ont arrêté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Salaires minima

1. L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 95 du 12 juillet 2022 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« À compter du 1^{er} avril 2023, les salaires minima garantis sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 heures
125	11,48	1 741,81
135	11,54	1 749,90
145	11,59	1 758,35
155	11,61	1 761,49
175	11,70	1 775,27
195	12,19	1 849,08
205	12,46	1 890,19
225	12,72	1 929,80
235	13,01	1 973,14

Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel 151,67 heures
245	13,53	2 051,48
265	14,93	2 264,53
275	15,20	2 305,29
295	16,27	2 468,14
305	16,70	2 532,35
315	17,28	2 620,19
335	17,99	2 728,84
345	18,50	2 805,22
355	18,52	2 808,47
405	21,11	3 201,79
505	26,40	4 004,68
555	29,05	4 406,12
605	31,68	4 804,31
655	34,32	5 205,76
705	36,97	5 607,20

Les parties conviennent que les minima conventionnels seront automatiquement revalorisés de 1 % le 1^{er} septembre 2023 si le Smic devait être revalorisé après la date de signature du présent avenant et avant le 1^{er} septembre 2023. »

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Dépôt. Extension*

La nature et les dispositions du présent avenant ne nécessitent pas d'aménagements spécifiques pour les entreprises employant moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Paris, le 4 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

Avenant n° 50 du 14 février 2023
relatif à la revalorisation des salaires minimaux conventionnels

NOR : ASET2350517M

IDCC : 211

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

UNICEM ;

FIB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

Préambule

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction ;

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la chaux du 11 juillet 2019 ;

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up'Chaux) relevant de la branche des industries de la chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up'Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 14 février 2023, ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2023, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2022
Niveau 8	Échelon 1	30 785 €	4 %
	Échelon 2	38 360 €	4 %
	Échelon 3	40 695 €	4 %
Niveau 9	Échelon 1	45 380 €	4 %
	Échelon 2	52 570 €	4 %
Niveau 10	Échelon 1	60 810 €	4 %
	Échelon 2	66 670 €	4 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Exceptionnellement, les partenaires sociaux conviennent que si l'indice de l'inflation « Ensemble des ménages-hors tabac », en moyenne annuelle d'août 2022 à août 2023 dépasse

le taux de 4 %, une réunion pourra être organisée en octobre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

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

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 14 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés d'491^e roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 25 avril 2023
relatif à la révision de la convention collective nationale

NOR : ASET2350496M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent d'avenant s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (CCR MNA) avec celui de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019) le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du transport aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties ont conclu unanimement, le 14 décembre 2022, un accord cadre relatif à la fusion de la CCR MNA et de la CCN TAPS afin déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA feront application des stipulations de la CCN TAPS révisée.

À cet égard, les parties se sont engagées à négocier un avenant de révision de la CCN TAPS qui poursuit deux objectifs :

- la mise à jour à droit constant des stipulations de la CCN TAPS à l'aune des évolutions législatives ;
- l'aménagement de certaines stipulations de la CCN TAPS afin d'accompagner le rattachement des salariés issus de la CCR MNA.

Les stipulations concernées ont été listées aux annexes I et II de l'accord cadre relatif à la fusion, les parties ayant acté la possibilité d'étudier, le cas échéant et à la marge, les stipulations qui n'auraient pas été identifiées dans cet accord.

Les négociations du présent avenant, engagées le 17 janvier 2023, ont eu lieu dans le cadre de la CPPNI de l'aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la maintenance et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, une table de concordance des classifications est annexée au présent avenant.

Titre 1^{er} Cadre juridique de l'avenant

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

Le présent avenant de révision s'inscrit en application de l'accord-cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022. Il a pour objet d'une part, de réviser les stipulations n'étant plus à jour au regard des évolutions législatives, et d'autre part, d'aménager les stipulations identifiées dans l'accord cadre relatif à la fusion des deux conventions collectives.

La CCN TAPS est ainsi révisée, dans les termes des dispositions qui suivent, étant précisé que les signataires ont souhaité une présentation ciblée mais exhaustive des articles révisés afin de la mettre en conformité avec l'évolution des dispositions législatives.

Du fait de leur révision, les stipulations ainsi modifiées et aménagées se substituent de plein droit aux stipulations révisées de la CCN TAPS.

Il est précisé que les articles de la CCN TAPS non révisés restent en vigueur dans leur rédaction.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS ainsi qu'au personnel de l'industrie de la maintenance et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 2 Stipulations mises à jour à droit constant

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées et modifiées au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. L'avenant de révision de la CCN TAPS adapte ainsi le cadre conventionnel aux évolutions législatives.

Chapitre 1^{er} Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 4 | *Exercice de l'action syndicale*

L'article 4 de la CCN TAPS relatif à l'exercice de l'action syndicale est modifié comme suit :

« a) Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi par accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales dans les conditions prévues par la loi :

- convocations à des réunions syndicales et ordre du jour de ces réunions, informations syndicales, professionnelles ou sociales. L'affichage est fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale.

b) Réunions syndicales

Les employeurs mettent, pendant les heures de travail, à la disposition des organisations syndicales représentatives un local convenant à l'exercice de leurs missions dans l'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement moins de 150 salariés, ce local peut être celui prévu à l'article 7.

c) Congrès ou assemblées statutaires

Pour assister aux congrès ou assemblées statutaires de leur organisation syndicale, sur demande écrite de celle-ci présentée au moins une semaine à l'avance et sous réserve que cela n'apporte pas de gêne importante à la marche de l'entreprise, les syndiqués mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative peuvent obtenir de leur employeur :

- des autorisations d'absences rémunérées non imputables sur les congés payés à raison de :
 - 1 jour par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 11 à 100 salariés ou disposant d'un délégué du personnel élu dans les conditions prévues à l'article 7 ;
 - 2 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement de 101 à 250 salariés ;
 - 3 jours par syndicat et par an dans les entreprises occupant habituellement plus de 250 salariés.

(Ces jours peuvent être reportés sur les 2 années suivantes.)

- des autorisations d'absences non rémunérées et non imputables sur les congés payés.

d) Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, ce temps de travail passé en commission est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

e) Heures de délégation

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. »

Article 6 | Élections professionnelles

L'article 6 de la CCN TAPS relatif à l'« Élection des représentants du personnel » est désormais intitulé « Élections professionnelles ». L'article est modifié comme suit :

« Lorsque le seuil de onze salariés a été franchi dans les conditions légales, l'employeur informe le personnel tous les quatre ans de l'organisation des élections du comité social et économique par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information. Le document diffusé précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant la diffusion. L'organisation et le déroulement des élections doivent être négociées conformément à la loi dans le cadre d'un protocole préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées. Conformément aux dispositions légales, un accord de groupe ou un accord d'entreprise peut fixer une durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique comprise entre deux et quatre ans.

a) Protocole préélectoral

Ce protocole fixe les modalités particulières d'application des dispositions relatives aux collèges électoraux et à l'organisation du vote. Il est mis en place et négocié dans les conditions légales et réglementaires en vigueur du code du travail dans le respect des principes généraux du droit électoral.

Collèges électoraux :

La constitution des collèges électoraux et la répartition de l'ensemble des sièges à pourvoir pour chaque collège dans l'établissement se font par accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cette répartition se fait de telle sorte que chaque élu des "ouvriers et employés", chaque élu des "agents d'encadrement et techniciens" et chaque élu des "cadres" représente un nombre approximativement égal de personnel.

Si la répartition des effectifs ne permettait pas aux 3 catégories ci-dessus d'être représentées dans un collège propre, un siège supplémentaire serait affecté à chacun des 2 collèges constitués.

Les candidatures au premier et second tour doivent être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le scrutin a lieu dans chaque établissement, en principe pendant les heures de travail. Dans les ateliers où le travail est organisé en plusieurs équipes, des dispositions d'ordre pratique sont prises en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives, afin de permettre le vote de tous les électeurs.

b) Affichage et réclamations

Un emplacement est réservé dans l'établissement, pendant la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

La date du premier tour de scrutin, la liste des électeurs et des éligibles sont affichées 2 semaines à l'avance à l'emplacement prévu.

Les réclamations relatives aux listes électorales doivent être conformes aux dispositions légales en vigueur.

c) Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus ancien.

Chaque bureau peut être assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié de l'entreprise dans les conditions définies par le protocole préélectoral.

Chaque organisation syndicale représentative présentant une liste fait connaître à la direction, 24 heures à l'avance, le nom de son représentant pour assister aux opérations électorales. La désignation de ce représentant doit être prévue par un accord préélectoral entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

d) Déroulement du vote

Dans chaque collège électoral, 2 votes distincts ont lieu, l'un pour les titulaires, l'autre pour les suppléants. Les bulletins, par leur couleur ou leurs indications, doivent permettre de distinguer l'élection, le collège et le siège.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Le vote a lieu à l'urne et à bulletins secrets, en présence du bureau de vote. L'organisation d'isoloirs est assurée par l'employeur.

Les salariés qui, du fait notamment de leur lieu de travail, seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, votent par correspondance.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

À la clôture du scrutin, les enveloppes de vote par correspondance sont remises au bureau de vote qui procède à l'émargement puis à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement à la fin du scrutin ; les procès-verbaux établis par les bureaux de vote sont centralisés et les résultats communiqués aux parties intéressées. »

Article 7 | *Représentants du personnel*

L'article 7, anciennement intitulé « Délégués du personnel », est renommé « Représentants du personnel ». Il est modifié comme suit :

« Les signataires de la présente convention s'attachent à reconnaître l'importance du rôle de la représentation du personnel, élue ou désignée, dans l'élaboration d'un dialogue social constructif et dynamique.

Les représentants de proximité, dont le nombre, le rôle et les moyens de fonctionnement sont librement déterminés par les partenaires sociaux, peuvent, en effet, permettre le traitement et la résolution de problèmes au plus près du terrain, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

À cet égard, les signataires de la présente convention incitent les entreprises à examiner, à l'occasion de la négociation sur le périmètre de mise en place du comité social et économique, l'opportunité de négocier un accord sur le droit syndical et d'instituer des représentants de proximité. Le cas échéant, l'accord d'entreprise prévoit les moyens associés à leur mission. »

Article 8 | *Comité social et économique*

L'article 8, anciennement intitulé « Comité d'entreprise », est renommé « Comité social et économique ». Il est modifié comme suit :

« L'institution et le fonctionnement des comités sociaux et économiques dans les entreprises régies par la présente convention sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux articles L. 2315-61 et suivants du code du travail, le budget de fonctionnement du comité social et économique est égal à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1 999 salariés, 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés. Le budget alloué aux activités sociales et culturelles est au moins égal à 0,50 % des salaires et appointements payés durant l'année précédente. Les salaires et appointements à prendre en considération sont ceux déclarés à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente. »

Article 10 | *Embauche, examen ou essai*

L'article 10 de la CCN TAPS relatif aux « Embauche, examen ou essai » est modifié comme suit :

« L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Au point de vue professionnel, pour les emplois qui le justifient, le contrôle de l'aptitude se fait par des examens ou essais.

Une commission des examens et des essais professionnels est créée sur proposition des membres titulaires du comité social et économique.

Elle est composée de représentants de la direction et de membres du personnel ; ces derniers étant désignés par le comité social et économique.

Cette commission est chargée de définir les normes générales des programmes des examens et essais, leur liste et les conditions dans lesquelles ils sont passés.

Dans le cas où une telle commission n'existe pas, les normes générales des programmes des examens et essais sont communiquées pour information aux membres du comité social et économique qui en font la demande.

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes physiques et professionnelles et les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'ils sont appelés à remplir.

Le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention dans un délai n'excédant pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail. Cette visite est effectuée par le médecin du travail ou le professionnel de santé habilité attaché à l'entreprise ou, à défaut, désigné par celle-ci. »

Article 14 | *Modification du contrat de travail pour motif économique*

L'article 14 de la CCN TAPS, anciennement intitulé « Déclassement », est renommé « Modification du contrat de travail pour motif économique ».

Il est modifié comme suit :

« Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques tel que défini à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. Le refus du salarié n'entraîne pas une rupture du contrat de travail de son fait. Si le contrat est résilié par l'employeur, cette résiliation ouvre droit au paiement du préavis tel que prévu par les conventions annexes par catégorie et aux indemnités prévues à l'article 20.

En cas d'acceptation d'une modification du contrat de travail entraînant un déclassement ou une diminution de la rémunération afférente à l'emploi, le salarié a droit à une indemnité calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée. Dans ce cas, les avantages d'ancienneté n'ayant été liquidés que sur la différence sont conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

L'acceptation d'un déclassement à la suite d'une suppression ou d'une modification d'emploi donne pendant 3 ans au salarié déclassé droit à la réintégration en cas de rétablissement de l'emploi et une priorité en cas de création d'un poste de niveau équivalent.

Après 2 ans de non-exercice de la fonction, la nomination peut être précédée d'une période d'adaptation dont la durée ne saurait excéder :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens ;
- 3 mois pour les agents d'encadrement et cadres.

Cette période d'adaptation est éventuellement renouvelable une seule fois, notamment dans le cas où un stage de perfectionnement s'avérerait nécessaire.

Pendant la période d'adaptation, le salarié bénéficie d'une indemnité différentielle lui assurant au moins les appointements minimaux garantis de la catégorie ou du groupe considéré.

Au cas où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, l'intéressé reprend de plein droit son emploi précédent ou, à défaut, un emploi de qualification équivalente dans les conditions n'entraînant pas l'application des articles 15 et 16 traitants des mutations, sauf accord entre les parties. »

Article 19 | *Conseil de discipline*

L'article 19 de la CCN TAPS relatif au conseil de discipline est modifié comme suit :

« À l'issue de l'entretien préalable, toute proposition de licenciement pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde justifiant une rupture immédiate du contrat de travail prononcée par l'employeur, est soumise pour avis à un conseil de discipline, lorsque l'intéressé en fait expressément la demande.

Cette demande, formulée par écrit, doit parvenir à l'employeur 8 jours calendaires après la première présentation de la proposition, envoyée en recommandé avec avis de réception, informant le salarié du motif de son licenciement et du délai dont il dispose pour saisir le conseil de discipline.

En l'absence de demande de saisine exprimée dans le délai prescrit, ce courrier vaut notification de licenciement.

Si la demande est valablement effectuée, le salarié reçoit copie de l'exposé complet des motifs de sa comparution, avant la tenue du conseil de discipline. Il a le droit de prendre connaissance de l'ensemble du dossier. Il peut également se faire assister d'une personne choisie par lui parmi le personnel de l'entreprise.

Le rôle du conseil de discipline est consultatif.

Le conseil de discipline est composé :

- d'un président, désigné par l'employeur, qui a voix consultative ;
- de 2 membres désignés par l'employeur ;
- de 2 représentants du personnel appartenant à la catégorie du salarié qui comparaît et désignés à chaque occasion par l'ensemble des membres du comité social et économique au lieu où siège le conseil.

Au cas où des représentants ne peuvent être désignés par le moyen de cette procédure, les membres du comité social et économique les plus anciens de la catégorie à laquelle appartient le salarié en cause sont désignés d'office.

En cas de carence de l'un ou des représentants du personnel visés aux deux précédents alinéas, ou de l'intéressé, dûment convoqués, le conseil de discipline siège valablement.

À l'issue d'un scrutin secret, l'avis du conseil de discipline est signé et transmis, dans les formes et délais pouvant être précisés dans le règlement intérieur, par le président à l'employeur à qui il appartient de statuer. Le délai de 1 mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où le conseil de discipline a rendu son avis écrit.

L'avis est également porté à la connaissance du salarié. »

Article 20 | *Indemnité de licenciement*

L'article 20 de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de licenciement est modifié comme suit :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui, sauf en cas de faute grave ou lourde, est licencié alors qu'il compte au moins 8 mois d'ancienneté de service ininterrompu dans l'entreprise a droit, dans les conditions fixées par les articles L. 1234-9, R. 1234-1, R. 1234-2 et R. 1234-4 du code du travail, à une indemnité de licenciement dont le taux et les modalités de calcul sont fixées comme suit :

- 8 mois-5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise pour les cadres, agents de maîtrise et techniciens, ouvriers et employés ;

- 5-10 ans : 1/4 mois par année de présence au-delà de 5 ans : toute catégorie confondue ;
- 10-15 ans : 4/5 de mois par année de présence au-delà de 10 ans pour les cadres, 3/5 de mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- 15-20 ans : 1 mois de salaire par année de présence au-delà de 15 ans pour les cadres, 4/5 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, ouvriers employés ;
- au-delà de 20 : 1 mois par année de présence au-delà de 20 ans.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 18 mois de salaire.

Les cadres de plus de 50 ans justifiant d'une ancienneté de 10 ans bénéficient d'une majoration de 1 mois entre 50 ans et 55 ans et de 2 mois au-delà de 55 ans en franchise du plafond ci-dessus.

L'indemnité de licenciement est calculée par rapport au 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède 6 mois, être versée en 2 fois dans un délai maximum de 2 mois, cet échelonnement ne portant que sur la portion de l'indemnité dépassant 1 mois de salaire. »

Article 21 | Départ ou mise à la retraite du salarié

L'article 21 de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

« Les départs et mises à la retraite des salariés sont régis par les dispositions du code du travail et de la sécurité sociale ainsi que par les articles 12 des annexes I et II et l'article 16 de l'annexe III de la présente convention.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les conditions de la mise à la retraite des salariés, à l'initiative de l'employeur, sont précisées aux annexes de la présente convention. »

Article 28 | Parentalité

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

« a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires

taires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

4° Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

3° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

4° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non reportable de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

	Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.)	CCN (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative. »

Article 30 | Congés exceptionnels pour événement de famille

L'article 30 de la CCN TAPS relatif aux congés exceptionnels pour événement de famille est modifié comme suit :

« Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les conditions suivantes :

- naissance d'un enfant : 3 jours ;
- arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou un cancer : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- mariage ou conclusion d'un PACS de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente : 7 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ;
- décès des grands-parents, belle-fille, gendre : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours.

En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié dispose, sur justification, d'un congé de deuil de huit jours, dans les conditions légales et réglementaires conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.

Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par l'événement et au plus tard dans les 7 jours calendaires suivants. Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail effectif. Les indemnités prévues sont calculées suivant la même formule que celle applicable aux congés annuels payés. »

Article 31 | Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté

L'article 31 de la CCN TAPS, intitulé « Service militaire », est désormais renommé « Congé pour obligations liées à la défense et la citoyenneté ». Il est modifié comme suit :

« Tout salarié engagé dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 8 jours par année civile au titre de ces activités ; dans les entreprises de

moins de 250 salariés, l'employeur peut décider de limiter cette autorisation à 5 jours, pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Les conditions de mise en œuvre de la réserve opérationnelle sont déterminées par les dispositions légales en vigueur.

Les salariés apprentis bénéficient d'un jour de congé rémunéré pour la participation à la journée défense et citoyenneté (JDC). »

Article 33 | Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises

L'article 33 de la CCN TAPS, intitulé « Formation des représentants du personnel dans les CHSCT des entreprises de moins de 300 salariés », est désormais renommé « Formation en matière de santé-sécurité, conditions de travail dans les entreprises ».

Il est modifié comme suit :

« a) Bénéficiaires

Dans toute entreprise, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises d'au moins 300 salariés bénéficient d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité, et conditions de travail, en cas de premier mandat ou de renouvellement, dans les conditions définies à l'article L. 2315-18 du code du travail.

b) Nature de la formation

Conformément à l'article R. 2315-9 du code du travail, la formation dont bénéficient les membres du CSE et de la CSSCT a pour objet de :

- développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

c) Conditions d'exercice du stage de formation

1° Pour les membres du CSE, le stage de formation est d'une durée maximum de 5 jours en cas de premier mandat, et de trois jours en cas de renouvellement de mandat. Pour les membres de la CSSCT, la formation en santé, sécurité, conditions de travail est d'une durée de 5 jours, en cas de premier ou de renouvellement de mandat. Il est pris en une seule fois, à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il sera pris en 2 fois.

2° Le membre du CSE ou de la CSSCT qui entend bénéficier d'un stage de formation en fait la demande à son employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite entreprendre son stage, la durée de celui-ci, son prix ainsi que le nom de l'organisme qui serait chargé de l'assurer. La demande de stage doit être présentée au moins 30 jours avant le début de celui-ci. La réponse de l'employeur doit être notifiée à l'intéressé dans un délai de 2 semaines à compter de la réception de la demande.

La formation des membres du CSE et de la CSSCT est imputable aux jours de congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

d) Organismes chargés d'assurer la formation

Les institutions habilitées à dispenser la formation des membres du CSE et de la CSSCT sont les suivantes :

- les centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ;
- les instituts spécialisés ;
- les organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Toutes ces institutions précitées délivrent à la fin du stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

e) Frais pris en charge par l'employeur au titre de la formation et maintien de la rémunération des intéressés (CSE et CSSCT)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

L'employeur prend en charge sur présentation des justificatifs :

- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance ;
- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu où est dispensée la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant journalier de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires. »

Chapitre 2 Annexe I « Cadres »

Article 1^{er} | Objet

L'article 1^{er} de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, intitulé « Objet », est modifié comme suit :

« La présente convention annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des cadres occupés dans les entreprises.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention annexe, les collaborateurs qui répondent aux deux conditions suivantes :

1. Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle éprouvée qui leur confère des capacités équivalentes.
2. Occuper dans l'entreprise un emploi où ils mettent en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises. Ces emplois comportent généralement des pouvoirs de décision et de commandement ou des responsabilités équivalentes.

Sont notamment hors du domaine de la convention :

- a) Les collaborateurs diplômés qui auraient conclu ou concluraient un contrat de louage de service verbal ou écrit en vue de remplir des fonctions du ressort des conventions annexes ouvriers, employés ou techniciens et agents d'encadrement ;

- b) Les bénéficiaires du régime de la retraite régi par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et les accords interprofessionnels en vigueur qui ne remplissent pas les conditions ci-dessus ;
- c) Les cadres occupant des fonctions supérieures à celles définies dans la présente convention annexe. »

Article 3 | Période d'essai

L'article 3 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« La durée de période d'essai est de 4 mois pour les cadres.

Ces périodes peuvent éventuellement être prolongées d'une durée égale pour des fonctions présentant des difficultés particulières, après entretien entre l'employeur et le salarié, confirmé par écrit au cours de la période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans indemnité ni préavis.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave ou force majeure, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit :

- 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois, après 3 mois de présence du salarié.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 7 | Déplacements

L'article 7 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif aux déplacements est modifié comme suit :

« a) Transport

Les déplacements en avion sont effectués en principe en classe « touriste » et en 1^{re} classe dans la limite des places disponibles.

Les déplacements en chemin de fer sont effectués de jour en 1^{re} classe et de nuit, si possible, en couchette.

En cas d'accident, les cadres bénéficient des dispositions de la législation du travail et, dans le cas où une assurance est attachée automatiquement au billet de passage, des dispositions de celle-ci.

b) Indemnités de déplacement

Les cadres en déplacement continuent à bénéficier de l'intégralité de leur traitement.

Des indemnités de déplacement sont allouées au cadre en déplacement à l'effet de rembourser forfaitairement les frais supplémentaires qui leurs sont imposés.

Leur taux varie suivant le lieu et l'importance des fonctions exercées par le cadre.

Les conditions d'attribution et le taux des frais de déplacement sont fixés par l'entreprise qui les communique aux membres du CSE. »

Article 12 | **Départ ou mise à la retraite du salarié**

L'article 12 de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS relatif au départ ou à la mise à la retraite du salarié est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

Le cadre prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière de cadre, à raison de 1/5 de mois de salaires par année d'ancienneté, sans que cette indemnité puisse dépasser 6 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Dans le cas où un cadre prend sa retraite à son initiative ou par suite de maladie, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus.

Une indemnité calculée sur la même base est versée aux cadres de plus de 50 ans devant cesser leur activité pour invalidité de catégorie II ou III et ayant au moins 10 ans d'ancienneté.

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de retraite ou dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée aux articles 12 des annexes I et II et 16 de l'annexe III.

Pour bénéficier de cette indemnité conventionnelle de départ à la retraite, le salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à pension de retraite devra justifier par écrit de son droit, à son employeur, avec les pièces attestant sa demande de liquidation de sa pension de retraite. »

Chapitre 3 Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 3 | **Période d'essai**

L'article 3 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« La durée de la période d'essai est de 3 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave, et ce jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 12 | **Départ en retraite**

L'article 12 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS relatif au départ en retraite est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'agent d'encadrement ou le technicien prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/6 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Toutefois l'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois de salaire.

Dans le cas où un agent d'encadrement ou un technicien ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite à son initiative, à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il reçoit l'indemnité prévue ci-dessus. »

Chapitre 4 Annexe III « Ouvriers et employés »

Article 5 | **Période d'essai**

L'article 5 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 2 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, un préavis est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation, comme suit : 2 semaines, en cas d'une durée de présence du salarié entre 1 et 3 mois.

En cas de rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est le suivant :

- 24 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, en cas de durée de présence de l'intéressé dans l'entreprise d'au moins 8 jours. »

Article 13 | **Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres**

L'article 13 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à la majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, est modifié comme suit :

« À titre exceptionnel, des primes spéciales sont attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Le versement de ces primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; toute modification ou amélioration des conditions de travail ayant motivé le versement de ces primes entraîne la révision ou la suppression.

Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail. »

Article 16 | **Indemnité de départ à la retraite**

L'article 16 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à l'indemnité de départ à la retraite est modifié comme suit :

« L'âge normal de la cessation de service est fixé conformément à la législation en vigueur, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois de salaire.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Dans le cas où l'ouvrier, ou l'employé, ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre l'âge légal de départ à la retraite et l'âge fixé à l'article L. 1237-5 du code du travail, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus. »

Article 17 | **Habillement**

L'article 17 de l'annexe III « Ouvriers et employés » de la CCN TAPS relatif à l'habillement est modifié comme suit :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Titre 3 Stipulations aménagées

Les stipulations mentionnées ci-après se substituent de plein droit aux dispositions expressément visées et modifiées au regard de l'objet fixé par les parties en préambule. Elles constituent des mesures visant à aménager les stipulations de la CCN TAPS en vue du rattachement des salariés de la CCR MNA.

Chapitre 1^{er} Stipulations générales de la CCN TAPS

Article 1^{er} | Champ d'application

L'article 1^{er} de la CCN TAPS relatif au champ d'application est modifié comme suit :

« a) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et le personnel au sol salarié des entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien énumérées ci-après :

- transport aérien régulier de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés ;
- transport aérien non régulier de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non), avions taxis, locations d'avions avec pilote, excursions aériennes.

Ces activités sont classées sous les codes 51.10Z et 51.21Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

b) La CCNTA-PS règle les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale, les personnels de l'industrie de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ouverts à la circulation publique, des entreprises de transport aérien énumérés ci-après :

- assistance administrative au sol et supervision ;
- assistance passagers ;
- assistance bagages ;
- assistance fret et poste ;
- assistance opérations en piste ;
- assistance nettoyage et service de l'avion ;
- assistance carburant et huile ;
- assistance entretien en ligne de l'avion ;
- assistance opérations aériennes et administration des équipages ;
- assistance transport au sol ;
- assistance service commissariat.

Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

c) La CCNTA-PS s'applique enfin aux entreprises et établissements qui exercent l'activité d'exploitant d'aéroport et ne relèvent pas de l'article L. 251-2 du code de l'aviation civile. Ces activités sont classées sous le code 52.23Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

d) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements français ou étrangers exerçant sur le territoire métropolitain ou dans les départements d'outre-mer.

e) La CCNTA-PS s'applique aux entreprises et établissements ayant pour activité principale l'exploitation des drones civils à des fins professionnelles ainsi qu'aux centres de formation associés à cette activité. »

L'article 28 de la CCN TAPS relatif à la parentalité est modifié comme suit :

« a) Pour les personnels féminins

1° Visites médicales prénatales

Les visites médicales prénatales obligatoires sont indemnisées sur justificatif.

2° Aménagement des horaires de travail des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient, à compter du début du 4^e mois de grossesse, d'une réduction du temps de travail d'une demi-heure par jour non cumulable en début ou en fin de service.

3° Congé de maternité

Pendant le congé légal de maternité, les personnels féminins perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé de maternité. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

Si, à la fin de la période de repos après l'accouchement, l'intéressée reste atteinte d'un état pathologique, dûment constaté, elle peut être admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 26. La période de suspension du contrat de travail est augmentée conformément aux dispositions du code du travail, notamment les dispositions prévues aux articles L. 1225-8, L. 1225-16 à L. 1225-28.

4° Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

b) Pour les personnels féminins ou masculins

1° Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

2° Congé d'adoption

Pendant le congé d'adoption, tel que prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-46-1 et R. 1225-9 du code du travail, les personnels perçoivent leurs appointements sous déduction des prestations journalières perçues au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Ces appointements sont calculés sur la moyenne des 3 derniers mois d'activité normale précédant le congé d'adoption. Cette moyenne comprend, outre les appointements forfaitaires de base, les primes et indemnités diverses à l'exclusion de toutes les sommes versées à titre de remboursement de frais et de la prime de transport.

3° Congé parental d'éducation

Le congé parental est accordé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

4° Congé pour enfant malade

Le père ou la mère bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé indemnisé pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans dans la limite non repor-

table de 4 jours par année civile, portée à 6 jours à partir de 2 enfants, éventuellement fractionnables par demi-journées. Il bénéficie en outre d'un congé non indemnisé de 5 jours pour un enfant de 1 an.

	Cas prévu par la loi (art. L. 1225-61 C. trav.)	CCN (art. 28)
1 enfant de moins de 16 ans	3 jours non indemnisés	4 jours indemnisés
3 enfants ou plus	5 jours non indemnisés	6 jours indemnisés, dès le 2 ^e enfant
Cas particulier de l'enfant de moins de 1 an	5 jours non indemnisés	4 jours indemnisés + 5 jours non indemnisés

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans traitement, de durée limitée à 6 mois, pour soigner un enfant dont la maladie exige la présence d'un parent de façon continue.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

L'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement sont dues lorsque, au cours du congé sans solde, l'employeur s'est trouvé dans l'obligation de remplacer définitivement la personne bénéficiaire de ce congé.

Le père ou la mère d'un enfant handicapé percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile, éventuellement fractionnables par demi-journées, sur demande motivée accompagnée d'une pièce justificative.

5° Congé de présence parentale

Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en activité à temps partiel ou le fractionner.

Les modalités de prise du congé de présence parentale sont fixées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 37 | Indemnité transports

L'article 37 de la CCN TAPS anciennement intitulé « Indemnité de servitude » est renommé « Indemnité transports ». Il est modifié ainsi :

« Tout salarié, peut prétendre à l'indemnité transports si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors d'un périmètre de transports urbains ou en l'absence de desserte de l'aéroport par les transports en commun ;
- l'utilisation d'un mode de transports personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

Cette indemnisation intervient dans les conditions et modalités fixées au sein de chaque entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives,

ou à défaut des membres du CSE. En l'absence d'un tel accord, l'employeur peut prévoir cette prise en charge par décision unilatérale, après consultation du CSE s'il existe. L'indemnisation se fait sur justifications.

Cette indemnité ne saurait se cumuler avec les dispositifs ayant le même objet ou la même cause déjà existants dans les entreprises.

Tout salarié appelé à travailler temporairement dans un lieu qui n'est pas son lieu d'affectation habituel est indemnisé, dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise, des frais normaux supplémentaires de transport et de repas qu'il est ainsi amené à engager temporairement. »

Chapitre 2 Annexe I « Cadres »

Article 8 | Création d'un article « Habillement »

Il est créé, au sein de l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, un article 8 intitulé « Habillement », qui dispose que :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Article 9 | Création d'un article « Indemnité panier »

Il est créé, au sein de l'annexe I « Cadre » de la CCN TAPS, un article 9 intitulé « Indemnité panier », qui dispose :

« Il est alloué aux cadres une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux cadres effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Article 10 | Création d'un article « Mutation »

Il est créé, dans l'annexe I « Cadres » de la CCN TAPS, un article 10 intitulé « Mutation » qui fusionne les article 8 « Mutation en territoire métropolitain » et article 9 « Mutation hors du territoire métropolitain ». La rédaction contenue dans ces anciens articles n'est pas modifiée mais est réorganisée comme suit :

« 1° Mutation en territoire métropolitain

Dans les conditions du 10° alinéa de l'article 15 de la convention collective nationale, il est alloué en outre, au cadre de plus de 55 ans, muté à titre individuel alors qu'il n'a

pas fait l'objet d'une telle mesure pendant les 10 années qui précèdent, 510 fois la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) horaire, en cas de retour à sa résidence au moment de sa mutation.

Le bénéfice de cette mesure est étendu, dans les mêmes conditions, au cadre remplissant les mêmes critères, qui prend sa retraite ou bénéficie du régime de l'allocation de remplacement pour l'emploi.

2° Mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, l'employeur lui applique, en complément de celles prévues à l'article 16 des clauses générales, les dispositions du présent article :

1. Indemnités d'installation

Il est alloué au cadre muté hors du territoire métropolitain suivant les modalités déterminées au sein de chaque entreprise une indemnité d'installation.

Une indemnité d'installation est de même versée :

- soit, lorsque à la suite d'une réaffectation en métropole d'une durée minimum de 3 ans, le cadre fait l'objet d'une nouvelle mutation hors du territoire métropolitain ;
- soit en cas de nouvelle mutation hors du territoire métropolitain dans un lieu dont les sujétions climatiques sont de nature à entraîner manifestement pour l'intéressé un renouvellement partiel des dépenses d'installations.

2. Réaffectation

Pour la réaffectation en métropole, il est tenu compte de la qualification professionnelle et de l'expérience acquises par l'intéressé.

3. Formation

L'entreprise prend prioritairement en considération les besoins de formation professionnelle continue s'avérant utile en raison du séjour prolongé hors de la métropole et de l'évolution des techniques dans la mesure compatible avec les dispositions légales et conventionnelles. »

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe I « Cadres »

Pour tenir compte de la création précitée des articles 8, 9 et 10, les articles 11 et suivants, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

- l'article 11 « Préavis » ;
- l'article 12 « Clause de non-concurrence » ;
- l'article 13 « Départ en retraite » ;
- l'article 14 « Conciliation » ;
- l'article 15 « Date d'application et d'actualisation » ;
- l'article 16 « Dépôt de la convention.

Chapitre 3 Annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »

Article 7 | Indemnité panier

L'article 7 de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

« Il est alloué aux agents d'encadrement et techniciens une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise et dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux agents d'encadrement et techniciens effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Article 10 | Création d'un article « Habillement »

Il est créé, au sein de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens » de la CCN TAPS, un article 10 intitulé « Habillement », qui dispose :

« L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis des membres du CSE, dans leurs attributions en santé-sécurité et conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement. »

Réorganisation des articles 11 et suivants compte tenu de la création de nouveaux articles au sein de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens. »

Pour tenir compte de la création précitée de l'article 10 « Habillement », les articles 11 et suivants de l'annexe II, dont leur rédaction est conservée, sont renumérotés, comme suit :

- l'article 11 « Accidents du travail et maladies professionnelles » ;
- l'article 12 « Préavis » ;
- l'article 13 « Départ en retraite » ;
- l'article 14 « Clause de non-concurrence » ;
- l'article 15 « Date d'application et d'actualisation » ;
- l'article 16 « Dépôt de la convention ».

Chapitre 4 Annexe III « Ouvriers et employés »

Article 11 | Indemnité panier

L'article 11 de l'annexe III « Ouvriers et employés » relatif à l'indemnité panier est modifié comme suit :

« Il est alloué aux employés et ouvriers une indemnité de panier par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif non interrompu, dès lors qu'ils n'ont pas accès à une restauration collective d'entreprise, dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En outre, il est alloué une indemnité de panier aux ouvriers ou employés effectuant au moins 3 heures 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures dont le montant est fixé par voie d'avenant.

En tout état de cause, il ne peut être versé au salarié qu'une seule indemnité de panier par journée de travail.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet ou la même

cause (indemnité repas, titres-restaurant, indemnité d'absence cantine...) dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué. »

Titre 4 Dispositions finales relatives à l'avenant de révision

Article 1^{er} | Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant de révision

Les stipulations du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes et non adhérentes à compter du 31 janvier 2024, sous réserve des formalités de dépôt et de la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Conformément à l'article 3 de l'accord cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022, les dispositions contenues au présent avenant se substituent de plein droit aux stipulations expressément visées de la CCN TAPS et l'ensemble des stipulations de la CCR MNA cessent de produire effet à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 | Révision et dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 3 | Formalités de dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Système de concordance des classifications

Conformément à l'engagement acté unanimement par les parties dans l'accord cadre relatif à la fusion entre la CCN TAPS et la CCR MNA du 14 décembre 2022, la présente table de concordance des classifications est annexée à l'avenant de révision de la CCN TAPS.

À cet égard, le système de concordance des classifications répond aux principes et à la méthode de classifications issus de l'accord portant sur l'annexe IV de la CCN TAPS du 19 juillet 2022.

À l'examen de l'activité principale des catégories d'emploi, il a été retenu la filière « exploitation » de la CCN TAPS pour le rattachement de l'ensemble des emplois des filières « maintenance » et « nettoyage » de la CCR MNA.

Afin de positionner les catégories d'emplois de la CCR MNA dans la grille de classifications de la CCN TAPS, les parties ont examiné leur descriptif d'emploi qui est de type « Parodi », et ont appliqué l'approche par critères classants, et ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

(Voir page suivante.)

Table de concordance des classifications

CCNTA PS & CCR MNA

■ Filière « Manutention »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Position d'accueil	Grand débutant, 6 mois	145	Exploitation	Agent d'exploitation	Ouvrier de manutention et de nettoyage	160
Agent d'exploitation	<p>* Assure les opérations de manutention et de traction simples effectuées dans le cadre de l'activité aéroportuaire sur les aires de stationnement des avions et dans les zones de traitement des bagages.</p> <p>* Placé sous l'autorité d'un agent de qualification supérieure.</p> <p>* Effectue des travaux de manutention, opérations connexes liées à l'enregistrement des bagages et leur livraison ou liées aux opérations de manutention du fret, de la poste, des bagages au sol et dans les soutes des avions ainsi que des travaux de mise en place de matériels d'assistance.</p>	156	Exploitation	Agent d'exploitation qualifié 1.1 Tâches simples et/ou spécialisées.	Agent de chargement Assure les opérations de chargement et de déchargement sous l'autorité d'un responsable et la conduite d'engins légers	165

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure la mise en place des équipements statiques concourant à la sécurité de l'avion.</p> <p>* Utilise des engins simples de traction et/ou des élévateurs à fourches.</p>					
Conducteur	<p>+ Agent d'exploitation +</p> <p>* Utilise tous les engins qui permettent d'assurer les liaisons internes au chantier et celles en relation avec les autres chantiers ainsi que les opérations nécessitant la mise en œuvre de matériel autre que celui de la responsabilité du conducteur qualifié.</p> <p>* Exécute des travaux divers d'entretien simple du matériel roulant ou statique.</p>	160	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.2</p> <p>Tâches simples et/ou spécialisées.</p> <p>Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant piste</p> <p>Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).</p>	175
Assistant avion	<p>+ Agent d'exploitation +</p> <p>+ Conducteur +</p> <p>* Assure le branchement et la mise en œuvre de tout le matériel roulant d'assistance technique à l'avion.</p>	165	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.2</p> <p>Tâches spécialisées et variées.</p> <p>Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant piste</p> <p>Effectue la mise en place du matériel de piste et/ou des opérations de vidange (toilettes, etc.).</p>	175

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Conducteur qualifié	<p>+ Agent d'exploitation + + Conducteur + + Assistant Avion +</p> <p>* Concourt aux opérations par sa connaissance et son expérience de conduite et de mise en œuvre de l'ensemble des matériels, engins et équipements.</p> <p>* Assure notamment, mais de façon non exclusive les opérations complexes d'acostage des avions par du matériel ou des équipements (plates-formes élévatrices, passerelles télescopiques, etc.).</p> <p>* Assure la mise en œuvre des commandes des systèmes mécanisés des soutes d'avions.</p> <p>* Assure les prestations de départ au casque et/ou par signes conventionnels ainsi que la vérification de l'opérationnalité des fonctionnalités du matériel et son compte rendu ou l'éventuelle réparation.</p>	170	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 2</p> <p>Tâches spécialisées et variées.</p> <p>Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p>	<p>Assistant avion</p> <p>Effectue des opérations d'assistance en piste et d'assistance au sol de l'avion, notamment les départs au casque et la conduite des engins de tractage des avions.</p>	185

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe I	<p>* Dirige une unité opérationnelle nécessaire au traitement d'avions simples et/ou les diverses opérations dans les aéroports passagers.</p> <p>* Assure l'animation, la coordination et la répartition des tâches et peut être amené à exécuter n'importe laquelle de ces tâches.</p> <p>* Est le premier interlocuteur des clients directs ou indirects et règle les problèmes de sa compétence avec eux.</p> <p>* Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.</p> <p>* Peut avoir une responsabilité administrative simple dans l'exercice de sa fonction.</p> <p>* S'assure de l'observation par tous de l'application des procédures et notamment des instructions de sûreté et de sécurité.</p>	180	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 1.2</p> <p>Opérations complexes.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives</p>	<p>Agent d'exploitation 3</p> <p>Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aéroport, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.</p>	200*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure les opérations qui mettent en œuvre des matériels très spécifiques ainsi que les opérations de transfert de fret et leurs travaux connexes mettant en œuvre des équipements lourds pour lesquels la détention du permis poids lourd est obligatoire.</p>					
Chef d'équipe II	<p>+ Chef d'équipe I +</p> <p>* Exerce pleinement la fonction de responsable et d'animateur d'une unité opérationnelle pour la réussite de la tâche qui lui a été confiée, dans le cadre des procédures définies.</p> <p>* S'occupe particulièrement des membres de son équipe en ce qui concerne le développement de leurs aptitudes.</p> <p>* Rend compte et réfère autant que de besoin pour l'ensemble de ses responsabilités.</p>	190	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 2</p> <p>Opérations complexes et variées</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p>		220*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 1 ^{er} degré	<ul style="list-style-type: none"> * Assure le contrôle des effectifs à la prise de service. * Veille au maintien de la discipline, de la tenue, de la sécurité, de la propreté et du rangement du matériel. * Assure les contrôles de qualité. * Propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Exerce éventuellement des fonctions de régulateur. * Placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise 2^e degré ou d'un cadre. 	225	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés.</p>	<p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur.</p> <p>Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer la formation d'équipes ; – animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. 	260

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 2 ^e degré	<p>* Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'en assurer leurs responsabilités.</p> <p>* Assure la répartition et la planification du travail des effectifs et des moyens matériels mis à sa disposition avec l'aide éventuelle d'outils informatiques.</p> <p>* Anticipe les modifications à apporter en fonction de l'information temps réel qu'il reçoit et décide des mesures correctrices à prendre en s'assurant de leur cohérence.</p> <p>* Réunit et synthétise les informations nécessaires à la facturation.</p> <p>* Participe à l'élaboration des procédures et propose toute amélioration à la hiérarchie dans le domaine qui le concerne.</p> <p>* Exerce éventuellement des fonctions de régulateur ou de commandement opérationnel.</p>	236	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p> <p>A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p>	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	* Placé sous l'autorité d'un cadre.			Fait respecter les règles. L'agent d'encadrement encadre et anime les agents et techniciens qui lui sont rattachés. S'appuyant sur son expérience managériale, il a acquis les compétences lui permettant d'accompagner les agents d'encadrement nouvellement nommés.		
Chef de chantier I	<ul style="list-style-type: none"> * Dirige un chantier ou un groupe de chantiers. * Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur. * Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail. * Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier. * Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.). * Propose à la direction générale les embauches et les nominations. 	280	Exploitation	Cadre	Cadre I. – B. Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.	360

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<p>* Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau.</p> <p>* Supervise les problèmes administratifs.</p>					
Chef de chantier II	<p>+ Chef de Chantier I +</p> <p>* Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité.</p>	303	Exploitation	Cadre	<p>Cadre II. – A.</p> <p>Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadres des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.</p> <p>Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	420

■ Filière « Nettoyage »

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Agent de nettoyage	<p>* Reçoit des consignes orales ou écrites.</p> <p>* A une connaissance de l'organisation et de l'appellation des points de stationnement avions.</p> <p>* Exécute des tâches variées de nettoyage des avions en utilisant les moyens et produits appropriés.</p> <p>* Assure les travaux de l'agent de nettoyage, dans le cas où la nature des travaux ne nécessite pas la présence d'un chef d'équipe.</p> <p>* Est responsable de la bonne utilisation du matériel mis à sa disposition.</p> <p>* Peut éventuellement conduire des véhicules, utiliser des moyens mécanisés et distribuer matériels et produits.</p>	151	Exploitation	<p>Agent d'exploitation qualifié 1.1</p> <p>Tâches simples et/ou spécialisées.</p> <p>Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.</p>		165

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> * Reçoit des instructions précisant les objectifs à atteindre. * Doit utiliser les moyens appropriés à l'exécution des opérations de nettoyage des avions qui lui sont confiées. * Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste et/ou les certificats correspondants ou une expérience équivalente. * Assure la coordination de son équipe de nettoyage en procédant à la distribution des tâches et en répartissant le personnel avant chaque intervention et en cours d'intervention sur les avions. * S'assure de la bonne réalisation des opérations exécutées par lui-même et son équipe. * Vérifie le fonctionnement du matériel avant chaque intervention. * Est susceptible de participer activement aux opérations de nettoyage et de conduire des véhicules sur les aires de stationnement avions. 	160	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 1.2</p> <p>Opérations complexes.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiatives.</p>	<p>Agent d'exploitation 3</p> <p>Contrôle la bonne marche des équipements et services mis à disposition des clients dans l'aérogare, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur, avec une autonomie.</p>	200*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
Chef d'équipe principal	<p>* Assure la gestion des stocks, la distribution et la préparation des matériels et/ou l'entretien technique du matériel.</p> <p>* Reçoit des instructions et les transmet aux agents dont il assure l'encadrement.</p> <p>* Doit posséder la formation professionnelle adaptée à son poste ou avoir une expérience équivalente.</p> <p>* Doit être titulaire du permis de conduire et d'une autorisation de conduite sur les aires.</p> <p>* Connaît l'organisation et l'appellation des points de stationnement avions.</p> <p>* Doit être capable de transmettre aux agents dont il assure l'encadrement la formation initiale courante nécessaire.</p> <p>* Veille à l'application des règles d'hygiène, de sécurité et de sûreté retenues en milieu aéroportuaire, à la bonne distribution de matériel, au port des tenues et badges des agents ainsi qu'à la propreté des véhicules.</p>	170	Exploitation	<p>Agent d'exploitation très qualifié 2</p> <p>Opérations complexes et variées.</p> <p>Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.</p> <p>Peut prendre des initiales.</p>		220*

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 1 ^{er} degré	<p>* Contrôle la répartition des tâches journalières des équipes de nettoyage avions et effectue après chaque intervention un contrôle de sécurité.</p> <p>* Peut éventuellement participer aux opérations de nettoyage, conduire des véhicules ou assurer une relation de premier niveau avec les représentants des clients.</p> <p>* Assure la répartition et la planification du travail et des moyens matériels des agents de nettoyage de 1^{er} et 2^e degré, ainsi que des chefs d'équipe.</p> <p>* Est responsable du niveau de qualité contractuelle.</p> <p>* Veille au maintien de la discipline, de la tenue et de la sécurité.</p> <p>* Peut être amené à exercer des fonctions de régulateur.</p> <p>* Est placé sous l'autorité d'un agent de maîtrise, 2^e degré et d'un cadre.</p>	222	Exploitation	<p>Agent d'encadrement d'exploitation 1.1</p> <p>Analyse des données complexes. Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés. Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation. Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	<p>Agent d'encadrement d'exploitation</p> <p>Encadre et anime des agents et techniciens de coefficient hiérarchique inférieur. Participe à l'appréciation des personnels dont il assure l'encadrement. Outre ces fonctions, il peut être amené à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – assurer la formation d'équipes ; – animer et coordonner des équipes d'agents et techniciens. 	260

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
AM 2 ^d degré	<ul style="list-style-type: none"> * Veille à la bonne exécution des tâches assurées par les agents de maîtrise 1^{er} degré et est à même d'assurer leurs responsabilités. * Gère l'information opérationnelle en temps réel. * Décide des mesures correctrices à prendre. * Participe à l'élaboration des procédures, et plus généralement, propose toute amélioration à sa hiérarchie. * Peut être amené à exercer des fonctions de commandement opérationnel ou de régulateur. 	236	Exploitation	<p>Assure le suivi de l'exécution des travaux réalisés.</p> <p>Participe au développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p> <p>Agent d'encadrement d'exploitation 2</p> <p>Analyse des données complexes.</p> <p>Opère la synthèse de données complexes et propose des solutions aux problèmes posés.</p> <p>Réalise des opérations techniques complexes et étudie, prépare et rédige les documents techniques.</p> <p>Le technicien supérieur possède une expertise technique dans le domaine considéré.</p> <p>Prend des initiatives en toute situation.</p> <p>Participe à la mise en œuvre de projets et assure la conduite d'éléments de projets.</p>	Agent d'encadrement supérieur d'exploitation	290

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
				<p>A la responsabilité de l'exécution des travaux réalisés par son équipe et en assure le contrôle.</p> <p>Assure le développement des compétences de ses collaborateurs.</p> <p>Fait respecter les règles.</p>		
Chef de chantier I	<p>* Dirige un chantier ou un groupe de chantiers.</p> <p>* Est responsable du suivi de ses effectifs, du suivi de la qualité de service de son chantier, dans le cadre des contrats en vigueur.</p> <p>* Suit, en liaison avec les services compétents, les questions de formation continue et de sécurité de travail.</p> <p>* Assure toutes les liaisons nécessaires avec les clients du chantier.</p> <p>* Détermine l'organisation de son chantier (tableaux de service, congés, etc.).</p> <p>* Propose à la direction générale les embauches et les nominations.</p>	280	Exploitation	Cadre	<p>Cadre I. – B.</p> <p>Collaborateurs ayant acquis par des études ou par une longue expérience personnelle une formation professionnelle, appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	360

Catégorie d'emploi CCRMNA	Descriptif de la catégorie d'emploi CCRMNA (fonctions essentielles)	Coef. CR MNA	Filière CCNTA	Emploi repère générique CCNTA	Correspondance emploi repère CCNTA	Coef. CCNTA
	<ul style="list-style-type: none"> * Assure un premier contact avec les organisations syndicales pour tous les problèmes de terrain qui doivent se traiter à son niveau. * Supervise les problèmes administratifs. 					
Chef de chantier II	<ul style="list-style-type: none"> + Chef de Chantier I + * Gère un chantier (ou un groupe de chantiers) particulièrement important(s) de par la taille et/ou la complexité. 	303	Exploitation	Cadre	<p>Cadre II. – B.</p> <p>Cadres administratifs, techniques ou commerciaux placés sous les ordres d'un cadre des positions plus élevées ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur, qui ont à coordonner ou à diriger les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents d'encadrement ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité ou qui ont des possibilités équivalentes.</p> <p>Ces cadres n'assument pas toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.</p>	420

[*] Les entreprises peuvent néanmoins, dans le cadre du processus de rattachement individuel des emplois des salariés concernés, modifier le positionnement sur un coefficient de niveau supérieur au regard des fonctions réellement exercées par le salarié au sein de l'entreprise.

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Brochure n° 3234 | Convention collective régionale

IDCC : 1391 | **MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS**
(Région parisienne)

Accord du 25 avril 2023

relatif aux mesures d'accompagnement
dans le cadre de la fusion des conventions collectives

NOR : ASET2350497M

IDCC : 275, 1391

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif et réglementaire relatif à la restructuration des branches, engagé par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre chargé du travail a engagé une procédure de fusion du champ d'application de la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique – région parisienne (CCR MNA) avec celui de la convention

collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien (CCN TAPS), considérée comme la branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté de fusion en date du 23 janvier 2019 (publié au *Journal officiel* de la République française le 31 janvier 2019), le champ territorial et professionnel de la CCR MNA a été inclus dans celui de la CCN TAPS et les stipulations en vigueur de la CCR MNA ont été annexées à la CCN TAPS.

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, soucieuses de privilégier un dialogue social responsable et équilibré au niveau de la branche du transport aérien, désireuses de planifier les effets de la fusion et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties ont conclu unanimement, le 14 décembre 2022, un accord-cadre relatif à la fusion de la CCR MNA et de la CCN TAPS afin de déterminer les modalités selon lesquelles l'ensemble des entreprises et salariés relevant des stipulations de la CCR MNA feront application des stipulations de la CCN TAPS révisée.

À cet égard, conformément à l'accord cadre relatif à la fusion précité, les parties ont convenu de négocier un accord portant sur les mesures d'accompagnement du rattachement des salariés de la CCR MNA afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA.

La négociation du présent accord a eu lieu dans le cadre de la CPPNI de l'aérien telle que pérennisée par l'arrêté du 18 janvier 2021 et suivant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel au sol des entreprises de transport aérien (IDCC n° 0275) et du personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne (IDCC n° 1391) fixée par arrêté du 8 novembre 2021.

Titre 1^{er} Cadre juridique de l'accord

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

Le présent accord s'inscrit en application de l'accord-cadre relatif à la fusion de la CCN TAPS et de la CCR MNA du 14 décembre 2022.

Afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA et d'atténuer les différences en résultant, les parties ont convenu du versement d'une indemnité compensatrice de rattachement au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024.

L'objet du présent accord est donc de définir l'indemnité compensatrice de rattachement, son mode de calcul, ses bénéficiaires et ses modalités d'application.

Article 2 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 2 Indemnité compensatrice de rattachement

Article 3 | Définition

Conformément à l'annexe III de l'accord cadre relatif à la fusion, les parties ont identifié les stipulations devant relever de mesures d'accompagnement comme suit :

- article 31 de la CCR MNA – Prime coordinateur ;
- article 32 de la CCR MNA – Prime de non accident ;
- article 33 de la CCR MNA – Prime de vacances ;
- article 34 de la CCR MNA – Prime de fin d'année (mode de calcul) ;
- article 27 de la CCR MNA – Travail le dimanche (majoration).

L'indemnité compensatrice de rattachement vise à compenser l'éventuel impact sur la rémunération lié exclusivement à la perte du bénéfice des stipulations fixées à l'annexe III précitée, induit par le rattachement à la CCN TAPS.

Compte tenu de sa finalité, l'indemnité compensatrice de rattachement ne se cumule pas avec des indemnités, primes ou contreparties ayant le même objet ou la même cause au sein des entreprises.

Article 4 | Modalités d'application

4.1. Bénéficiaires

L'indemnité compensatrice de rattachement s'applique exclusivement aux salariés dont le contrat de travail, conclu avec une entreprise relevant initialement de la CCR MNA, est en cours au 31 janvier 2024, et subissant une baisse de rémunération brute liée exclusivement à la perte du bénéfice d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord à cette même date.

4.2. Modalités de calcul

L'indemnité compensatrice de rattachement est individuelle et s'applique au salarié éligible tel que défini dans l'article 4.1 du présent accord.

Le montant brut de l'indemnité compensatrice de rattachement est arrêté et déterminé en comparaison de la baisse de rémunération annuelle brute liée exclusivement à la perte d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord constatée au 31 janvier 2025, avec la rémunération annuelle brute au 31 janvier 2024, couvrant la période du 1^{er} février 2023 au 31 janvier 2024.

En cas de cessation du contrat de travail en cours de l'année 2024, l'indemnité compensatrice de rattachement est calculée au *pro rata temporis*.

4.3. Application dans le temps

L'indemnité compensatrice de rattachement ainsi déterminée est versée en fin d'année civile.

Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice de rattachement peuvent faire l'objet d'aménagement au sein des entreprises qui pourraient, par exemple, prévoir un versement mensuel et/ou le versement d'un acompte au mois de juin. En tout état de cause, la totalité du montant de l'indemnité sera versée le 31 décembre de chaque année.

Pour l'année 2024, année de détermination du montant de l'indemnité compensatrice de rattachement, un acompte sera versé en juin équivalent au montant de la prime qui était prévue à l'article 33 de la CCR MNA.

La cessation du contrat de travail du salarié avec son employeur entraîne la fin du versement de l'indemnité compensatrice de rattachement. En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, l'indemnité compensatrice de rattachement est versée *pro rata temporis*.

Titre 3 Dispositions finales de l'accord

Article 5 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les stipulations du présent accord seront applicables à toutes les entreprises adhérentes et non adhérentes à l'une des organisations patronales signataires du présent accord à compter du 1^{er} jour franc suivant la publication de l'arrêt d'extension au *Journal officiel*, au plus tard le 31 janvier 2024.

Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 mars 2023
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2350533M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l'ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du Smic.

Article 1^{er} | Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	-	1 709,28
2	-	1 711,80
2	2	1 716,89
3	-	1 720,96
3	2	1 743,36
4	-	1 763,72

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
4	2	1 773,90
5	-	1 805,45
5	2	1 815,63

Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	-	1 960,19
7	-	2 170,92

Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8		28 425
8	2	29 706
9		31 631
9	2	33 555
10		35 907
11		40 182
12		45 526

Article 4 | *Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 5 | *Publicité. Extension*

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (1 version papier et 1 version électronique), et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (1 exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120 | Convention collective nationale

IDCC : 468 | **COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE**

Avenant n° 1 du 21 mars 2023

à l'accord du 29 novembre 2019
relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2350532M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a créé le dispositif de la « Pro-A » afin de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance des salariés. Ce dispositif pour être opérationnel doit être mis en œuvre par accord de branche.

Afin que cet accord reste applicable les partenaires sociaux se doivent de le revoir régulièrement, afin que les certifications visées par l'accord ne soient pas devenues obsolètes.

C'est dans cette optique qu'une liste complémentaire de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » a été élaborée afin de remplacer les certifications visées dans l'accord du 29 novembre 2019 devenues caduques.

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

Article 1^{er} | Certifications remplaçant des intitulés figurant dans l'accord du 29 novembre 2019, étendu par arrêté du 25 août 2020, et dont l'enregistrement au RNCP est arrivé à l'échéance

Vingt-huit certifications remplacent des intitulés figurant dans l'accord étendu du 29 novembre 2019, dont l'enregistrement est arrivé à échéance et qui ont fait l'objet d'une réinscription au RNCP :

- « – RNCP28737 – Opérateur logistique polyvalent (inactive depuis le 05/08/20), remplacée par RNCP35144 – Opérateur logistique polyvalent (active jusqu'au 16/12/23).

- RNCP12798 – BTS – Transport et prestations logistiques (inactive depuis le 31/08/20), remplacée par RNCP35400 – BTS – Gestion des transports et logistique associée (active jusqu'au 01/01/24).
- RNCP15336 – Responsable des opérations logistiques (inactive depuis le 07/09/21), remplacée par RNCP35896 – Responsable des opérations logistiques (active jusqu'au 15/09/26).
- RNCP16886 – Responsable de la chaîne logistique (inactive depuis le 22/09/21), remplacée par RNCP35869 – Responsable opérationnel de la chaîne logistique (active jusqu'au 15/09/24).
- RNCP1899 – TP – Technicien(ne) en logistique d'entrepôt (inactive depuis le 21/04/22), remplacée par RNCP36237 – TP – Technicien en logistique d'entrepôt (active jusqu'au 21/04/27).
- RNCP1893 – TP – Responsable de rayon (inactive depuis le 15/02/21), remplacée par RNCP35233 – TP – Assistant manager d'unité marchande (active jusqu'au 16/02/26).
- RNCP22964 – Manager de proximité (inactive depuis le 24/05/21), remplacée par RNCP35221 – Manager de proximité (active jusqu'au 20/01/2024)
- RNCP23827 – Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste – option spécialisée (inactive depuis le 07/09/2021), remplacée par RNCP36141 – Gestionnaire d'unité commerciale (active jusqu'au 26/01/27).
- RNCP28662 – Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale (inactive depuis le 19/07/21), remplacée par RNCP35663 – Gestionnaire administration des ventes (active jusqu'au 17/06/24).
- RNCP32204 – Chargé(e) de clientèle (inactive depuis le 23/08/20), remplacée par RNCP34809 – Chargé de clientèle (active jusqu'au 23/07/25).
- RNCP27365 – Responsable de la distribution (inactive depuis le 18/12/21), remplacée par RNCP36534 – Responsable de distribution omnicanale (active jusqu'au 01/06/25).
- RNCP26187 – Responsable du développement de l'unité commerciale (inactive depuis le 07/06/21), remplacée par RNCP35754 – Responsable du développement de l'unité commerciale (active jusqu'au 08/07/2023).
- RNCP31900 – Responsable marketing et commercial (inactive depuis le 18/12/21), remplacée par RNCP36374 – Chargé de développement marketing et commercial (active jusqu'au 25/04/24).
- RNCP28130 – Développeur marketing et commercial (inactive depuis le 23/08/20), remplacée par RNCP35540 – Responsable commercial et marketing (active jusqu'au 19/04/24).
- RNCP19384 – Responsable en développement marketing et vente (inactive depuis le 04/10/20), remplacée par RNCP35758 – Responsable en développement marketing et vente (active jusqu'au 08/07/23).
- RNCP13595 – Développeur web (inactive depuis le 18/12/21), remplacée par RNCP35959 – Développeur web (active jusqu'au 15/10/26).
- RNCP26242 – Manager (euse) – animateur (trice) de point de vente mode & beauté (inactive depuis le 07/06/21), remplacée par RNCP35745 – Retail manager mode et beauté (active jusqu'au 08/07/24).
- RNCP23651 – Visual merchandiser (inactive depuis le 07/08/20), remplacée par RNCP35088 – Visual merchandiser (active jusqu'au 18/11/23).

- RNCP23970 – Responsable visuel merchandiser (inactive depuis le 23/08/20), remplacée par RNCP34790 – Responsable Visuel Merchandiser (active jusqu'au 23/07/23).
- RNCP13620 – TP – Vendeur(se)-conseil en magasin (inactive depuis le 25/01/23), remplacée par RNCP37098 – TP – Conseiller de vente (active jusqu'au 25/01/28).
- RNCP4617 – BTS – Technico-commercial (active jusqu'au 31/08/22), remplacée par RNCP35801 – BTS – Conseil et commercialisation de solutions techniques (active jusqu'au 31/08/26).
- RNCP13596 – Responsable du développement commercial (inactive depuis le 18/12/2022), remplacée par RNCP37075 – Chargé du développement commercial (active jusqu'au 23/11/2025).
- RNCP23939 – Responsable logistique (inactive depuis le 21/04/22), remplacée par RNCP37080 – Responsable logistique (active jusqu'au 23/11/27).
- RNCP2577 – Responsable en logistique et transports (inactive depuis le 08/02/21), remplacée par RNCP36646 – Diplôme d'Université responsable en logistique et transports (active jusqu'au 01/07/25).
- RNCP23932 – Vendeur conseiller commercial (inactive depuis le 21/12/21), remplacée par RNCP36865 – Vendeur conseil omnicanal (active jusqu'au 29/09/27).
- RNCP34703 – Responsable du développement commercial (inactive depuis le 29/06/22), remplacée par RNCP36726 – Responsable du développement commercial (active jusqu'au 20/07/23).
- RNCP23872 – Décorateur merchandiser (inactive depuis le 05/08/2022), remplacée par RNCP37082 – Visuel merchandiser retail (active jusqu'au 23/11/2024).
- RNCP1901 – TP – Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique (inactive depuis le 08/03/2023), remplacée par RNCP37277 – TP – Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (active jusqu'au 08/03/2028). »

Article 2 | *Certifications non étendues car devenues inactives entre la signature et l'extension, mais ayant fait l'objet d'un renouvellement ou d'un remplacement*

Quatre certifications figurant dans l'accord du 29 novembre 2019 ont été exclues de l'extension par l'arrêté du 25 août 2020, leur enregistrement étant arrivé à échéance. Ces certifications ont été ultérieurement réinscrites au RNCP sous un nouveau numéro et peuvent donc être inscrites dans l'avenant :

- « – RNCP310 – TP – Cariste d'entrepôt (inactive depuis le 28/07/2020), remplacée par RNCP34857 – TP – Cariste d'entrepôt (active jusqu'au 28/07/2025).
- RNCP311 – TP – Préparateur(préparatrice) de commandes en entrepôt (inactive depuis le 28/07/2020), remplacée par RNCP34860 – TP – Préparateur de commandes en entrepôt (active jusqu'au 28/07/2025).
- RNCP22925 – Responsable en logistique (inactive depuis le 07/09/2019), remplacée par RNCP34198 – Responsable en logistique (active jusqu'au 10/09/2024).
- RNCP9837 – Responsable de stratégie commerciale et communication mode (inactive depuis le 30/01/2020), remplacée par RNCP28010 – Responsable de stratégie commerciale et communication mode (inactive depuis le 30/01/2020), remplacée par RNCP35675 – Responsable de stratégie marketing et communication mode (active jusqu'au 17/06/2024). »

Article 3 | Liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Les parties signataires conviennent de se revoir aussi souvent que nécessaire afin d'actualiser la liste et les enjeux, en fonction des travaux de la CPNEFP et de l'observatoire de la branche.

Par exception, les partenaires sociaux décident que lorsque, en référence à la fiche RNCP gérée par France compétences, la date d'enregistrement d'une certification professionnelle figurant sur cette liste arrive à échéance et que cette même certification est soit renouvelée, soit remplacée par une nouvelle, cette nouvelle certification sera automatiquement considérée comme étant éligible à la « Pro-A » sous son nouveau numéro de fiche RNCP et sous son nouvel intitulé avant d'y être inscrite lors de la prochaine révision de l'accord.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant complète l'accord du 29 novembre 2019 lui-même applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 5 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 6 | Dépôt et extension du présent accord

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

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

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

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

Fait à Paris, le 21 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061 | Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710 | **PERSONNEL DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

IDCC : 412 | **GUIDES ACCOMPAGNATEURS ET ACCOMPAGNATEURS
AU SERVICE DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME**

Accord du 19 avril 2023

relatif aux salaires minima conventionnels
applicables au 1^{er} mai 2023

NOR : ASET2350530M

IDCC : 1710

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

Entreprises du voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le SMC du groupe A est revalorisé de 6,61 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 710 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 6,00 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 740 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 5,34 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 780 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 842 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 063 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 414 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 945 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent au 1^{er} mai 2023 comme suit :

Groupes	SMCG applicables au 1 ^{er} mai 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures/semaine)
A	1 710 €
B	1 740 €
C	1 780 €
D	1 842 €
E	2 063 €
F	2 414 €
G	2 945 €

Article 3

Conformément au 1 de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord relatifs aux salaires minima hiérarchiques prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Les signataires confirment que compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est également rappelé que respectant les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ; les signataires se sont réunis et ont conclu l'accord de branche du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes .

Conformément à ce même article les signataires sont entrés en négociation en juin 2022 pour tenter d'aboutir à un accord collectif de branche sur l'intéressement. Une négociation est également en cours sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 6

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1967 | **INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,

Journal officiel du 5 juillet 1997)

Avenant du 17 avril 2023

à l'accord du 22 juin 1993

relatif à la rémunération minimale hiérarchique (RMH)
et à la rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

NOR : ASET2350518M

IDCC : 1967

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

UIMM Alsace,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT CCI ;

US FO Métallurgie Bas-Rhin ;

CFDT Métallurgie Alsace,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'engagement pris au cours des négociations ayant abouti à l'avenant du 20 juin 2022, les négociations ont démarré de manière anticipée le 16 janvier 2023.

Celles-ci se sont déroulées dans un contexte économique complexe tant pour les entreprises que pour les salariés, et dans celui de la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

C'est dans ce cadre, et avec la volonté de maintenir l'attractivité de la branche, que l'UIMM Alsace et les organisations syndicales ont convenu du présent accord.

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

Article 1.1 | Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,65 € à compter du 1^{er} mars 2023.

Article 1.2 | Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit, en application de l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, est fixée à 6,82 €, à compter du 1^{er} mars 2023.

Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit pour l'année 2023 :

RAEG – 35 heures :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	2023
I	1	140	20 702
	2	145	20 851
	3	155	21 266
II	1	170	21 481
	2	180	21 979
	3	190	22 570
III	1	215	23 442
	2	225	24 302
	3	240	25 150
IV	1	255	25 756
	2	270	26 419
	3	285	28 118
V	1	305	30 606
	2	335	33 209
	3	365	35 870
		395	38 668

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3 | Prime de congé annuel

Pour l'année 2023, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin – Clauses communes – est fixée à 500 €.

Article 4 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Égalité femmes/hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la branche de la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie – www.observatoire-metallurgie.fr –.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 6 | Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail, ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 7 | Extension du présent accord

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 8 | Application des dispositions du présent accord

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 17 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 10 décembre 2021
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Poitou-Charente)

NOR : ASET2350520M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,21 € pour les coefficients supérieurs à 320 et à 8,23 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 pour l'ensemble du territoire Poitou-Charentes à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Niort, le 10 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 13 décembre 2021
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Picardie)

NOR : ASET2350521M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,12 € pour l'ensemble du territoire Picardie à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 756 €.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Beauvais, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 14 décembre 2021
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(PACA)

NOR : ASET2350519M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,39 € pour l'ensemble du territoire PACA à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Marseille, le 14 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 22 décembre 2021
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(île-de-France)

NOR : ASET2350524M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,92 € pour la zone 1 (75, 92, 93 et 94) et à 8,82 € pour la zone 2 (77, 78, 91 et 95) à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 22 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 janvier 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2350525M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE-CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

■ Zone 1 (communauté urbaine de Toulouse métropole) :

8,28 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

8,39 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 ;

■ Zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse métropole) :

8,19 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;

8,29 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Toulouse, le 10 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 1^{er} mars 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2022
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350523M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,42 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74 et à 8,31 € pour les départements 07, 26 et 42 à compter du 1^{er} janvier 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Lyon, le 1^{er} mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 3 mars 2022

relatif à la valeur du point au 1^{er} mars 2022
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2350522M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,36 € pour l'ensemble du territoire Pays de la Loire à compter du 1^{er} mars 2022, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait le 3 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 44 du 28 février 2023
relatif à la révision de la grille des salaires

NOR : ASET2350491M

IDCC : 2494, 7019

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

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation automatique du Smic à effet du 1^{er} janvier 2023, ayant porté son taux horaire à 11,27 € bruts, soit 1 709,28 € mensuels bruts pour 35 heures hebdomadaires de travail effectif.

Au regard de la situation de hausse des prix et de ses impacts pour les salariés directement concernés par les minima conventionnels hiérarchiques, du contexte énergétique, du contexte

météorologique mais aussi bactériologique, les partenaires sociaux signataires décident d'une révision de la grille.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du Smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1^{er} | Salaires bruts

À compter du 1^{er} mars 2023, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1 ^{er} mars 2023
1	11,28 €
2	11,41 €
3	11,72 €
4	12,03 €
5	13,29 €
6	17,48 €

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Égalité professionnelle

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

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective Conchyliculture et cultures marines.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mars 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

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

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

Article 7 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait le 28 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 45 du 28 février 2023

relatif à la modification du champ d'application de la convention collective

NOR : ASET2350492M

IDCC : 2494, 7019

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

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une erreur s'étant glissée dans le champ d'application, les parties conviennent de modifier cette erreur.

Article 1^{er}

Le champ d'application de la convention collective a fait l'objet à plusieurs reprises de modifications.

C'est ainsi en dernier lieu que l'avenant n° 36 du 9 octobre 2019 et l'avenant n° 31 du 15 janvier 2020, étendu par arrêté du 16 août 2021, (JO du 21 août) ont modifié successivement comme suit le champ d'application :

« Article 1^{er} | *Champ d'application*

Avenant n° 36 du 9 octobre 2019

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchyliques situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchyliques, toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écluseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

03.21Z sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'écluseur ou d'expéditeur ou d'éleveur ou de purificateur de tous coquillages d'élevage.

46.38A : sont uniquement visés les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la Mutualité sociale agricole sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche.

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'Urssaf. »

« Article 1^{er} | *Champ d'application*

Avenant n° 31 du 15 janvier 2020, étendu par arrêté du 16 août 2021, JO du 21 août

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations conchyliques situées sur le territoire de la France métropolitaine et des départements d'outre-mer.

Pour l'application de la présente convention, sont réputées conchyliques toutes les exploitations de cultures marines, quelle que soit leur forme juridique, ayant notamment une activité principale d'écluseur, d'éleveur, de purificateur ou d'expéditeur.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'Insee ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées :

1) 03-21-Z Aquaculture en mer (dont notamment les sous-catégories suivantes :

03.00.43 ; 03.00.44 ; 03.00.45 ; 03.00.52 ; 03.00.61 ; 03.00.64 ; 03.00.66 ; 03.00.72).

Sont uniquement visées les entreprises qui pratiquent l'aquaculture par culture, élevage ou récolte, des organismes marins de type mollusques, échinodermes, tuniciers, algues, plantes aquatiques et crustacés. Dont, notamment, celles qui ont pour activité principale l'écloserie ou la reproduction en milieu naturel, l'élevage, l'affinage, la purification, l'expédition.

Les termes de culture, d'élevage ou de récolte font ici référence à l'élevage en captivité de sujets jeunes ou adultes. La notion « d'aquaculture » comprend également la notion de propriété individuelle, collective ou nationale des organismes en élevage, jusqu'à leur récolte.

2) 10-20-Z Transformation et conservation de poisson, de crustacés et de mollusques (dont notamment les sous-catégories suivantes :

10.20.32 ; 10.20.33 ; 10.20.34 ; 10.20.41).

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles sont pratiquées par les entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^e alinéa du point 1).

3) 46-11-Z Intermédiaires du commerce en matières premières agricoles, animaux vivants, matières premières textiles et produits semi-finis (dont notamment la sous-catégorie suivante : 46.11.11)

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^e alinéa du point 1).

4) 46-23-Z Commerce de gros (commerce interentreprises) d'animaux vivants

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au 2^e alinéa du point 1).

5) 46.23.10 : Commerce de gros d'animaux vivants

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des produits issus des entreprises, ou leurs unités de production visées au point 1).

6) 94-12-Z Activités des organisations professionnelles (dont notamment la sous-catégorie suivante : 94.12.10)

Ces activités sont uniquement visées lorsqu'elles concernent des entreprises, ou leurs unités de production, visées au point 1).

7) 46-38-A : sont uniquement visées les exploitations ayant une activité principale d'atelier d'expédition de tous coquillages d'élevage

La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM ou la mutualité sociale agricole, sachant que seuls ces deux organismes sont compétents dans la branche. »

Suite au constat d'une omission dans le dernier alinéa de cet article, il est convenu par le présent avenant de réintroduire le dernier alinéa tel que rédigé par l'avenant n° 36 du 9 octobre 2019.

Le dernier alinéa est donc remplacé comme suit :

« La présente convention régit les rapports entre employeurs et salariés du personnel des exploitations et entreprises conchyliques quel que soit le régime d'assurance sociale qui leur est appliqué, à savoir l'ENIM, la mutualité sociale agricole ou l'Urssaf. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au nouveau champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mars 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

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

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

Article 6 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait le 28 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Avenant du 6 avril 2023

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350526M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent avenant ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2023, fait l'objet du tableau 1 du présent avenant.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} avril 2023, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent avenant.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'avenant évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} avril 2023 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,95 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,90 €.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2023.

Article 5 | Durée de l'avenant

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

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

De même, une nouvelle négociation pourra être ouverte à l'issue de la signature au niveau national, du barème unique des salaires minima hiérarchiques (applicable à partir du 1^{er} janvier 2024).

Article 7 | *Publicité et dépôt*

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Exincourt, le 6 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales par semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	35 400
15	V	3	365	32 060
14	V	2	335	29 330
13	V	1	305	26 960
12	IV	3	285	25 370
11	IV	2	270	24 220
10	IV	1	255	23 320
9	III	3	240	22 520
8	III	2	225	21 750
7	III	1	215	21 250
6	II	3	190	20 870
5	II	2	180	20 720
4	II	1	170	20 610
3	I	3	155	20 550
2	I	2	145	20 540
1	I	1	140	20 520

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié			Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents Adm/Tech	Agents de maîtrise atelier
V	3	395		1 936	1 936	2 071
	3	365		1 789	1 789	1 914
	2	335		1 642	1 642	1 757
	1	305		1 495	1 495	1 600
IV	3	285	1 467	1 397	1 397	1 495
	2	270	1 390		1 324	
	1	255	1 312	1 250	1 250	1 337
III	3	240	1 235	1 177	1 177	1 259
	2	225			1 103	
	1	215	1 107	1 054	1 054	1 128
II	3	190	978		932	
	2	180			883	
	1	170	875		834	
I	3	155	798		760	
	2	145	747		711	
	1	140	721		687	
1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %. 2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.						

Ouvriers

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.
Valeur du point 4,90 €.

(En euros).																	
Grille de transposition	Classification Accord du 21 juillet 1975			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 %
12		3	285	1 467	44,01	58,68	73,35	88,02	102,69	117,36	132,03	146,70	161,37	176,04	190,71	205,38	220,05
11	IV	2	270	1 390	41,70	55,60	69,50	83,40	97,30	111,20	125,10	139,00	152,90	166,80	180,70	194,60	208,50
10		1	255	1 312	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
9		3	240	1 235	37,05	49,40	61,75	74,10	86,45	98,80	111,15	123,50	135,85	148,20	160,55	172,90	185,25
8	III	2															
7		1	215	1 107	33,21	44,28	55,35	66,42	77,49	88,56	99,63	110,70	121,77	132,84	143,91	154,98	166,05
6		3	190	978	29,34	39,12	48,90	58,68	68,46	78,24	88,02	97,80	107,58	117,36	127,14	136,92	146,70
5	II	2															
4		1	170	875	26,25	35,00	43,75	52,50	61,25	70,00	78,75	87,50	96,25	105,00	113,75	122,50	131,25
3		3	155	798	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70
2	I	2	145	747	22,41	29,88	37,35	44,82	52,29	59,76	67,23	74,70	82,17	89,64	97,11	104,58	112,05
1		1	140	721	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d’atelier)

Barème des primes mensuelles d’ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié	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 %
16	3	395	58,08	77,44	96,80	116,16	135,52	154,88	174,24	193,60	212,96	232,32	251,68	271,04	290,40
15	V	365	53,67	71,56	89,45	107,34	125,23	143,12	161,01	178,90	196,79	214,68	232,57	250,46	268,35
14	2	335	49,26	65,68	82,10	98,52	114,94	131,36	147,78	164,20	180,62	197,04	213,46	229,88	246,30
13	1	305	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30	224,25
12	3	285	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
11	IV	270	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68	105,92	119,16	132,40	145,64	158,88	172,12	185,36	198,60
10	1	255	37,50	50,00	62,50	75,00	87,50	100,00	112,50	125,00	137,50	150,00	162,50	175,00	187,50
9	3	240	35,31	47,08	58,85	70,62	82,39	94,16	105,93	117,70	129,47	141,24	153,01	164,78	176,55
8	III	225	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,33	132,36	143,39	154,42	165,45
7	1	215	31,62	42,16	52,70	63,24	73,78	84,32	94,86	105,40	115,94	126,48	137,02	147,56	158,10
6	3	190	27,96	37,28	46,60	55,92	65,24	74,56	83,88	93,20	102,52	111,84	121,16	130,48	139,80
5	II	180	26,49	35,32	44,15	52,98	61,81	70,64	79,47	88,30	97,13	105,96	114,79	123,62	132,45
4	1	170	25,02	33,36	41,70	50,04	58,38	66,72	75,06	83,40	91,74	100,08	108,42	116,76	125,10
3	3	155	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,20	98,80	106,40	114,00
2	I	145	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32	92,43	99,54	106,65
1	1	140	20,61	27,48	34,35	41,22	48,09	54,96	61,83	68,70	75,57	82,44	89,31	96,18	103,05

Agents de maîtrise d’atelier

Barème des primes mensuelles d’ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)																
Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié		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 %
16	V	3	395	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65
15		3	365	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
14		2	335	52,71	70,28	87,85	105,42	122,99	140,56	158,13	175,70	193,27	210,84	228,41	245,98	263,55
13		1	305	48,00	64,00	80,00	96,00	112,00	128,00	144,00	160,00	176,00	192,00	208,00	224,00	240,00
12	IV	3	285	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30	224,25
11		1	255	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,55
10	III	3	240	37,77	50,36	62,95	75,54	88,13	100,72	113,31	125,90	138,49	151,08	163,67	176,26	188,85
9		1	215	33,84	45,12	56,40	67,68	78,96	90,24	101,52	112,80	124,08	135,36	146,64	157,92	169,20
8																
7																

Brochure n° 3257 | Convention collective nationale

IDCC : 2931 | **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

Accord du 25 avril 2023

relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques 2023

NOR : ASET2350502M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourse ;

CFTC MF ;

CFE-CGC MF ;

SPI MT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} mai 2023.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 748 €	2 131 €	2 572 €	2 822 €	2 967 €	3 471 €	4 355 €
SMH annuels	20 976 €	25 572 €	30 863 €	33 858 €	35 606 €	41 653 €	52 265 €

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Fait à Paris, le 25 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3053** | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

Avenant du 3 avril 2023

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350528M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent avenant ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2023, fait l'objet du tableau 1 du présent avenant.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} avril 2023 respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent avenant.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'avenant évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} avril 2023 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,95 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,90 €.

Article 4 | Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 250 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} avril 2023.

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

De même, une nouvelle négociation pourra être ouverte à l'issue de la signature au niveau national, du barème unique des salaires minima hiérarchiques (applicable à partir du 1^{er} janvier 2024).

Article 7 | Durée de l'avenant

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

Article 8 | *Publicité et dépôt*

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Vesoul, le 3 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles Base 35 heures normales par semaine
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	35 010
15	V	3	365	31 740
14	V	2	335	29 090
13	V	1	305	26 470
12	IV	3	285	25 200
11	IV	2	270	24 080
10	IV	1	255	23 210
9	III	3	240	22 400
8	III	2	225	21 410
7	III	1	215	21 150
6	II	3	190	20 850
5	II	2	180	20 720
4	II	1	170	20 610
3	I	3	155	20 550
2	I	2	145	20 540
1	I	1	140	20 520

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié			Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents Adm/Tech	Agents de maîtrise atelier
V	3	395		1 936	1 936	2 071
	3	365		1 789	1 789	1 914
	2	335		1 642	1 642	1 757
	1	305		1 495	1 495	1 600
IV	3	285	1 467	1 397	1 397	1 495
	2	270	1 390		1 324	
	1	255	1 312	1 250	1 250	1 337
III	3	240	1 235	1 177	1 177	1 259
	2	225			1 103	
	1	215	1 107	1 054	1 054	1 128
II	3	190	978		932	
	2	180			883	
	1	170	875		834	
I	3	155	798		760	
	2	145	747		711	
	1	140	721		687	
1) Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %. 2) Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.						

Ouvriers

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Grille de transposition	Classification Accord du 21 juillet 1975	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 %
12	3	285	44,01	58,68	73,35	88,02	102,69	117,36	132,03	146,70	161,37	176,04	190,71	205,38	220,05
11	IV	270	41,70	55,60	69,50	83,40	97,30	111,20	125,10	139,00	152,90	166,80	180,70	194,60	208,50
10	1	255	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
9	3	240	37,05	49,40	61,75	74,10	86,45	98,80	111,15	123,50	135,85	148,20	160,55	172,90	185,25
8	III	2													
7	1	215	33,21	44,28	55,35	66,42	77,49	88,56	99,63	110,70	121,77	132,84	143,91	154,98	166,05
6	3	190	29,34	39,12	48,90	58,68	68,46	78,24	88,02	97,80	107,58	117,36	127,14	136,92	146,70
5	II	2													
4	1	170	26,25	35,00	43,75	52,50	61,25	70,00	78,75	87,50	96,25	105,00	113,75	122,50	131,25
3	3	155	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70
2	I	145	22,41	29,88	37,35	44,82	52,29	59,76	67,23	74,70	82,17	89,64	97,11	104,58	112,05
1	1	140	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d’atelier)

Barème des primes mensuelles d’ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié		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 %	
16		3	395	1 936	58,08	77,44	96,80	116,16	135,52	154,88	174,24	193,60	212,96	232,32	251,68	271,04	290,40
15	V	3	365	1 789	53,67	71,56	89,45	107,34	125,23	143,12	161,01	178,90	196,79	214,68	232,57	250,46	268,35
14		2	335	1 642	49,26	65,68	82,10	98,52	114,94	131,36	147,78	164,20	180,62	197,04	213,46	229,88	246,30
13		1	305	1 495	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30	224,25
12		3	285	1 397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
11	IV	2	270	1 324	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68	105,92	119,16	132,40	145,64	158,88	172,12	185,36	198,60
10		1	255	1 250	37,50	50,00	62,50	75,00	87,50	100,00	112,50	125,00	137,50	150,00	162,50	175,00	187,50
9		3	240	1 177	35,31	47,08	58,85	70,62	82,39	94,16	105,93	117,70	129,47	141,24	153,01	164,78	176,55
8	III	2	225	1 103	33,09	44,12	55,15	66,18	77,21	88,24	99,27	110,30	121,33	132,36	143,39	154,42	165,45
7		1	215	1 054	31,62	42,16	52,70	63,24	73,78	84,32	94,86	105,40	115,94	126,48	137,02	147,56	158,10
6		3	190	932	27,96	37,28	46,60	55,92	65,24	74,56	83,88	93,20	102,52	111,84	121,16	130,48	139,80
5	II	2	180	883	26,49	35,32	44,15	52,98	61,81	70,64	79,47	88,30	97,13	105,96	114,79	123,62	132,45
4		1	170	834	25,02	33,36	41,70	50,04	58,38	66,72	75,06	83,40	91,74	100,08	108,42	116,76	125,10
3		3	155	760	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,20	98,80	106,40	114,00
2	I	2	145	711	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32	92,43	99,54	106,65
1		1	140	687	20,61	27,48	34,35	41,22	48,09	54,96	61,83	68,70	75,57	82,44	89,31	96,18	103,05

Agents de maîtrise d'atelier

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} avril 2023

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,90 €.

(En euros.)

Grille de transposition Accord du 29 janvier 2000	Classification Accord du 21 juillet 1975 modifié	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 %
16	3	395	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65
15	V	3	57,42	76,56	95,70	114,84	133,98	153,12	172,26	191,40	210,54	229,68	248,82	267,96	287,10
14	2	335	52,71	70,28	87,85	105,42	122,99	140,56	158,13	175,70	193,27	210,84	228,41	245,98	263,55
13	1	305	48,00	64,00	80,00	96,00	112,00	128,00	144,00	160,00	176,00	192,00	208,00	224,00	240,00
12	3	285	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30	224,25
11	IV														
10	1	255	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,55
9	3	240	37,77	50,36	62,95	75,54	88,13	100,72	113,31	125,90	138,49	151,08	163,67	176,26	188,85
8	III														
7	1	215	33,84	45,12	56,40	67,68	78,96	90,24	101,52	112,80	124,08	135,36	146,64	157,92	169,20

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,

Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 7 avril 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350527M

IDCC : 3209

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

UIMM Doubs ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Doubs, de nouveaux barèmes des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent avenant ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} avril 2023, la valeur du point est fixée à 5,00 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Garantie annuelle de rémunération effective

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent avenant institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème de garantie annuelle de rémunération effective :

Coef. 140	20 520 €	Coef. 240	22 520 €
Coef. 145	20 540 €	Coef. 255	23 320 €
Coef. 155	20 550 €	Coef. 270	24 220 €
Coef. 170	20 610 €	Coef. 285	25 370 €
Coef. 180	20 720 €	Coef. 305	26 960 €
Coef. 190	20 870 €	Coef. 335	29 330 €
Coef. 215	21 250 €	Coef. 365	32 060 €
Coef. 225	21 750 €	Coef. 395	35 400 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination de la RAG

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- de la rémunération des heures supplémentaires.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 4,15 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 7,00 €.

Article 4 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 65,00 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} avril 2023.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1^{er} janvier 2023.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} avril 2023.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1^{er} avril 2023.

Article 6 | Durée de l'avenant

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

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

De même, une nouvelle négociation pourra être ouverte à l'issue de la signature au niveau national, du barème unique des salaires minima hiérarchiques (applicable à partir du 1^{er} janvier 2024).

Article 8 | *Publicité et dépôt*

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Besançon, le 7 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3383 | Convention collective

IDCC : 3219 | **BRANCHE DES SALARIÉS EN PORTAGE SALARIAL**

Avenant n° 13 du 19 avril 2023

relatif à la détermination des prélèvements sociaux, fiscaux
et autres charges financées par le salarié porté

NOR : ASET2350488M

IDCC : 3219

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

PEPS ;

FEPS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu des spécificités de l'activité du portage salarial énoncées en titre 1^{er} de l'ordonnance du 2 avril 2015 « l'Entreprise de portage salarial n'est pas tenue de fournir du travail au salarié porté », et puisque les frais de gestion mentionnés à l'article L. 1254-25 du code du travail constituent la rémunération de l'entreprise de portage salarial, il est convenu que les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges tels que mentionnés notamment par les articles L. 1254-25 du code du travail et 21 de la présente convention, auxquels est soumise l'entreprise de portage salarial du fait de l'activité de ses salariés portés, peuvent être imputés à ces derniers sur leur compte d'activité.

À la suite de l'annulation, pour un motif de pure procédure, par une décision du Conseil d'État en date du 12 avril 2023, de l'arrêté du 21 mai 2021 de la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion portant extension de l'avenant n° 2 du 23 avril 2018 à la convention collective nationale des salariés en portage salarial, les partenaires sociaux ont décidé d'en reprendre le contenu, en le purgeant du vice de forme censuré par le Conseil d'État.

Article 1^{er}

Il est décidé l'ajout d'un article 21.5 à la convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017 ainsi rédigé :

« Les prélèvements sociaux, fiscaux et autres charges, auxquelles est soumise l'entreprise de portage salarial, étant liés à l'activité directe du salarié porté, ne sont donc pas couvertes par les frais de gestion versés à l'entreprise de portage salarial.

Ces prélèvements sociaux et fiscaux et autres charges, intégralement financés par le salarié porté, se composent notamment de :

- d'autres contributions sociales obligatoires diverses réglées par l'entreprise de portage salarial notamment la médecine du travail ;
- de prélèvements sociaux et fiscaux notamment la CVAE (Contribution sur la valeur des entreprises), C3S (Contribution sociales de solidarité des sociétés) ;
- d'autres charges qui couvrent les salariés portés, leurs activités, leurs biens et leurs avoirs, et tout autre risque et service lié à l'activité du salarié porté. »

Article 2

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, dans la mesure où il a pour unique objet de préciser les sommes que l'entreprise de portage salarial est en droit de déduire du prix versé par l'entreprise cliente avant paiement du salaire au salarié porté, cette opération, qui est totalement indépendante de la taille de l'entreprise, n'appelle pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | *Durée. Date d'entrée en application. Révision. Dénonciation*

2.1. Le présent avenant entre en application le premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

2.2. Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander l'extension du présent avenant au ministère en charge du travail.

2.3. Le présent avenant est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris en même temps qu'il est déposé au ministère pour demander son extension.

2.4. Le présent accord ou avenant peut être révisé dans les conditions définies par la convention collective.

2.5. Le présent avenant est conclu pour la même durée que la convention collective.

Fait à Paris, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES
ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Avenant du 5 avril 2023

relatif aux rémunérations effectives garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2350529M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Jura, de nouveaux barèmes des rémunérations effectives garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent avenant ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La valeur du point est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent avenant institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – Rémunérations effectives garanties (REG) sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coef. 140	20 520 €	Coef. 240	22 400 €
Coef. 145	20 540 €	Coef. 255	23 210 €
Coef. 155	20 550 €	Coef. 270	24 080 €
Coef. 170	20 610 €	Coef. 285	25 200 €
Coef. 180	20 720 €	Coef. 305	26 470 €
Coef. 190	20 850 €	Coef. 335	29 090 €
Coef. 215	21 150 €	Coef. 365	31 740 €
Coef. 225	21 410 €	Coef. 395	35 010 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;

- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,30 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 7,10 €.

Article 4 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} avril 2023.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties est applicable au 1^{er} janvier 2023.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} avril 2023.

Article 5 | Durée de l'avenant

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

Article 6 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

De même, une nouvelle négociation pourra être ouverte à l'issue de la signature au niveau national, du barème unique des salaires minima hiérarchiques (applicable à partir du 1^{er} janvier 2024).

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Dole, le 5 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET DES GUIDES**
(19 avril 2022)

Accord du 19 avril 2023

relatif aux salaires minima conventionnels
applicables au 1^{er} mai 2023

NOR : ASET2350531M

IDCC : 3245

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

Entreprises du voyage ;

SETO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le SMC du groupe A est revalorisé de 6,61 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 710 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe B est revalorisé de 6,00 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 740 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe C est revalorisé de 5,34 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 780 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe D est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 1 842 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe E est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 063 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe F est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 414 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Le SMC du groupe G est revalorisé de 1,88 % à compter du 1^{er} mai 2023, portant le SMC de ce groupe à 2 945 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Par cet accord, les SMC mensuels s'établissent au 1^{er} mai 2023 comme suit :

Groupes	SMCG applicables au 1 ^{er} mai 2023 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 710 €
B	1 740 €
C	1 780 €
D	1 842 €
E	2 063 €
F	2 414 €
G	2 945 €

Article 3

Conformément au 1 de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations du présent accord relatifs aux salaires minima hiérarchiques prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 4

Les signataires confirment que compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination en application des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est également rappelé que respectant les dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail ; les signataires se sont réunis et ont conclu l'accord de branche du 24 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à ce même article les signataires sont entrés en négociation en juin 2022 pour tenter d'aboutir à un accord collectif de branche sur l'intéressement. Une négociation est également en cours sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Article 6

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

PARTAGE DE LA VALEUR AU SEIN DE L'ENTREPRISE

Accord national interprofessionnel du 10 février 2023
relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise

NOR : ASET2350336M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dès la fin de la Seconde Guerre mondiale l'idée de l'association des salariés aux résultats de l'entreprise a permis de concrétiser l'aspiration à un nouveau modèle de société. Ce contexte était également celui d'une nouvelle organisation des rémunérations des salariés, notamment à travers les arrêtés Parodi-Croizat sur les classifications. Cette vision s'est concrétisée en 1959 par la création du dispositif de l'intéressement puis, en 1967 par celle de la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises. Depuis, ces dispositifs ont connu plusieurs évolutions destinées à les conforter.

Depuis plusieurs années, les partenaires sociaux se sont engagés dans des discussions autour d'une meilleure répartition de la valeur ajoutée entre travail et capital. Cela s'est notamment concrétisé en 2019 par la publication d'un document paritaire adopté par une majorité d'organisations patronales et syndicales^[1].

[1] « Partage de la valeur ajoutée. 1970-2017, salariés, État, actionnaires, créanciers, entreprises », CFDT, MEDEF, CFTC, U2P, CFE-CGC, CPME.

Dans le prolongement de la loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à engager une nouvelle étape autour de 3 axes :

- généraliser le partage de la valeur pour tous les salariés ;
- améliorer l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur ;
- orienter l'épargne salariale vers les investissements responsables et solidaires (ISR), l'économie productive et la transition écologique.

Des constats partagés

Conformément à l'accord sur le paritarisme du 14 avril 2022, les partenaires sociaux ont conduit une série d'auditions afin de poser les bases d'un diagnostic partagé. Ces auditions ont permis de dégager un certain nombre de constats.

a) Définition

Comme le précise le document paritaire de 2019, le partage de la valeur répond à la question de « la répartition juste et optimale des richesses créées entre les différentes parties prenantes pour à la fois davantage d'efficacité économique – renforcer la compétitivité coût et hors coût des entreprises et dynamiser une croissance durable et davantage de progrès social – créer des emplois de qualité et augmenter le pouvoir d'achat ».

Aux termes de ce document paritaire, le partage de la valeur matérialise l'affectation de la valeur ajoutée :

- à la rémunération du travail : salaires bruts (incluant cotisations salariés et employeurs) et épargne salariale ;
- aux impôts liés à la production nets de subventions ;
- à l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui est lui-même affecté :
 - aux impôts directs ;
 - aux intérêts ;
 - aux dividendes ;
 - au profit non distribué ou résultat net avant amortissement (amortissement et autofinancement).

La notion de dividende caractérise une modalité de rémunération des apporteurs de capitaux propres. Il ne peut donc pas caractériser les éléments de partage de la valeur en faveur des salariés. À cet égard, l'expression « dividende salarié » apparaît inadaptée et source de confusions. Les parties signataires s'engagent donc à ne pas soutenir ce concept. Il est rappelé par ailleurs que le terme de « dividende du travail » existe dans le code du travail pour désigner l'intéressement, la participation et l'épargne salariale.

b) État du partage de la valeur

Les auditions conduites par les organisations syndicales et patronales ont permis de réaliser un état des lieux du partage de la valeur. À cette occasion, comme en 2019, il a été constaté que les données des services de l'État et d'organismes publics (Insee, DARES, Banque de France, notamment) sont utiles pour appréhender le sujet du partage de la valeur mais qu'elles doivent être maniées avec prudence. Les comparaisons internationales sont délicates à réaliser compte tenu de la diversité des dispositifs.

Sur longue période, il est observé une stabilité de la part des salaires dans la valeur ajoutée ; cette stabilité recouvre des sous périodes contrastées par leur ampleur et leur sens. Les grands constats établis dans le cadre du document paritaire de 2019 restent d'actualité.

Les entreprises et les salariés sont confrontées à des défis hétérogènes qui justifient des outils flexibles.

Les conditions du partage de la valeur ajoutée pour les années à venir se présentent dans une perspective radicalement différente de la situation qui prévalait en 2019. En effet, les besoins de financement de sont accrus pour développer l'appareil productif et pour investir massivement pour atteindre les objectifs de la transition écologique.

Les entreprises, les salariés et les secteurs d'activité sont affectés de manière hétérogène par ces défis. Ils font face à des situations différentes en matière de partage de la valeur. Dans ce contexte, les entreprises doivent pouvoir bénéficier d'outils de partage de la valeur divers et tenant compte de la diversité des situations.

Un objectif : dynamiser le partage de la valeur.

Les dispositifs de partage de la valeur bénéficient de manière hétérogène aux salariés en fonction de la taille de l'entreprise. La couverture des entreprises et de leurs salariés par un ou plusieurs dispositifs de partage de la valeur apparaît encore insuffisante au regard de l'intérêt que présentent les dispositifs existants en termes de fidélisation, d'encouragement, de gratification et d'alignement des intérêts au sein de l'entreprise. C'est le cas en particulier des petites entreprises. En outre, ces outils permettent aux salariés de se constituer une épargne, caractérisée par l'investissement de long terme dans l'économie productive, notamment au service de la transition environnementale.

Les organisations syndicales et patronales signataires sont ainsi convaincues des vertus des dispositifs de partage de la valeur pour une croissance responsable, dynamique et à laquelle sont associés l'ensemble des acteurs de l'entreprise, dès lors que les sommes versées au titre de ces outils complètent la rémunération salariale et ne s'y substituent pas.

C'est pourquoi, par cet accord, les signataires souhaitent rendre plus accessibles ces dispositifs aux entreprises et à leurs salariés, en particulier ceux des petites entreprises. Beaucoup de mesures ont déjà été prises ces dernières années pour les rendre plus attractifs, en particulier dans le cadre de la loi Pacte. Il s'agit d'identifier de nouveaux leviers pour poursuivre la simplification des dispositifs d'intéressement, de participation et d'actionnariat salarié et renforcer leur attractivité. Il s'agit également de mieux articuler les mécanismes entre eux, y compris avec celui de la prime de partage de la valeur.

Cet accord matérialise l'engagement des partenaires sociaux autour de ces objectifs. Il traduit l'attachement des organisations signataires aux dispositifs de partage de la valeur qui sont au cœur de la stratégie de l'entreprise et de la valorisation du travail. Les signataires invitent le législateur à procéder aux modifications du cadre législatif et réglementaire nécessaires pour permettre sa pleine mise en œuvre dans le strict respect de l'équilibre de cet accord.

Cet accord s'articule autour des cinq priorités suivantes :

1. Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail.
2. Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises et des branches professionnelles.
3. Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation.
4. Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié.
5. Améliorer les dispositifs d'épargne salariale.

Chapitre 1^{er} Poursuivre le travail engagé sur les politiques de rémunérations et de valorisation du travail

Les partenaires sociaux réaffirment que le salaire doit rester la forme essentielle de la reconnaissance du travail fourni par les salariés et des compétences mises en œuvre à cet effet. Par ailleurs, il est légitime qu'une prise de responsabilités par le salarié soit reconnue et valorisée

dans l'entreprise. La valorisation de la prise de responsabilité est un facteur important d'attractivité pour les entreprises, leur permettant de répondre aux difficultés de recrutement.

Article 1^{er} | Principe de non-substitution entre salaires et dispositifs existants (intéressement/participation/PPV)

Les partenaires sociaux soulignent et rappellent avec force l'importance du principe de non-substitution. Il s'agit d'une règle structurante. Les sommes versées au titre de dispositifs de partage de la valeur identifiés comme tels dans le code du travail (intéressement, participation ou prime de partage de la valeur) ne doivent ainsi pas se substituer aux éléments de salaire en vigueur dans l'entreprise ou aux éléments qui deviendraient obligatoires en vertu de dispositions légales et/ou de clauses contractuelles.

Les éléments de salaire à prendre en compte pour apprécier la substitution visent toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie du travail, qu'il s'agisse de primes régulières, occasionnelles ou exceptionnelles, qu'elles soient versées en vertu d'un accord collectif, du contrat de travail ou d'un usage en vigueur dans l'entreprise.

Compte tenu de ce principe de non-substitution, il est opportun de prévoir un traitement différencié aux discussions sur le partage de la valeur dans le cadre des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

Article 2 | Négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises

Les partenaires sociaux réaffirment que le partage de la valeur dans les branches professionnelles et dans les entreprises passe essentiellement par le salaire, qui doit être l'élément principal de la reconnaissance du travail et des compétences mises en œuvre par les salariés.

Le partage de la valeur est un sujet de dialogue social et doit faire l'objet de négociations dans les branches professionnelles et dans les entreprises, conformément aux dispositions prévues par la loi.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions du code du travail prévoient des obligations qui, sans remettre en cause le principe de la liberté contractuelle des partenaires sociaux, ont pour objet de garantir la bonne tenue, la régularité et la loyauté des négociations salariales au niveau de la branche et de l'entreprise.

– Au niveau de l'entreprise :

La négociation obligatoire concerne les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical (articles L. 2242-1 et suivants du code du travail). Dans ces entreprises, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

En l'absence d'accord de méthode fixant une périodicité des négociations différente, ou en cas de non-respect de ses stipulations, l'employeur doit engager cette négociation chaque année.

À défaut d'initiative de l'employeur, la négociation s'engage obligatoirement dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale représentative.

L'employeur qui n'a pas rempli l'obligation de négociation sur les salaires effectifs est soumis à une pénalité fixée par l'autorité administrative dans des limites et selon des modalités fixées par la loi (art. L. 2242-7 du code du travail).

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application de l'article L. 22-10-9 du code de commerce, les sociétés cotées doivent publier de manière claire et compréhensible, au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise un ratio qui permet de mesurer les écarts entre la rémunération de chaque dirigeant mandataire social et celle des salariés de la société. Les signataires du présent accord attirent l'attention des entreprises concernées sur l'intérêt d'adopter une méthode de calcul de ce ratio qui en facilite la lecture et la compréhension.

– Au niveau de la branche professionnelle :

Les partenaires sociaux représentatifs se réunissent au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les salaires (art. L. 2241-1 du code du travail).

À défaut d'accord de méthode précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, cette négociation doit obligatoirement s'engager tous les ans.

Il est par ailleurs rappelé qu'il est obligatoire d'engager les négociations en cas d'évolution du Smic au-dessus des salaires minima de branche. Ainsi, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. Ces négociations doivent être l'occasion de porter une attention particulière sur les écarts entre les différents niveaux de la grille salariale. À cet égard, les partenaires sociaux peuvent demander aux Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche ou inter-branches, lorsqu'ils existent, de réaliser des diagnostics permettant d'apprécier la répartition des salaires entre les différents niveaux de la grille salariale.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours suivant la dernière revalorisation du Smic ayant conduit à des niveaux de minima inférieurs au Smic, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Par ailleurs, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat prévoit la possibilité pour le ministre du travail de prendre en compte la faiblesse du nombre d'accords conclus sur les salaires au niveau de la branche pour envisager la restructuration des branches concernées.

Les organisations signataires attirent l'attention des pouvoirs publics sur l'importance d'étendre rapidement les accords de branche, et en particulier les accords relatifs aux salaires.

Article 3 | *Négociation en matière de classifications*

Les classifications sont un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications : fort d'un principe de classement objectif, elles favorisent une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. Elles peuvent ainsi contribuer à l'évolution de leur rémunération.

Les grilles de classification sont également des outils essentiels pour accompagner l'entreprise dans l'organisation du déroulement de carrière des salariés, notamment dans les PME et les TPE.

Il est rappelé que les organisations liées par une convention de branche, ou à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les organisations signataires demandent aux partenaires sociaux dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de 5 ans d'engager une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et outils à dispositions des acteurs du dialogue social sur ce thème

S'agissant de valoriser les parcours professionnels comme un outil du partage de la valeur, il est essentiel de garantir un respect des obligations de non-discrimination professionnelle entre les femmes et les hommes, afin que la valeur soit équitablement partagée.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord soulignent, à cet égard, l'importance d'examiner attentivement, tant au niveau de l'entreprise que de la branche, les moyens, le cas échéant, de promouvoir la mixité des emplois dans les différents secteurs d'activité pour faciliter l'accès de tous les salariés aux parcours professionnels les mieux valorisés.

Ils rappellent que le législateur a mis en place de nombreux dispositifs permettant de lutter utilement contre les discriminations professionnelles entre les femmes et les hommes.

Des négociations doivent s'engager périodiquement au niveau des branches et des entreprises pour envisager des mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Au niveau des branches, les organisations patronales et syndicales représentatives se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier :

- sur les salaires ;
- sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

À défaut d'accord de branche, précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le secteur professionnel considéré, ces négociations s'engagent respectivement au moins une fois par an et tous les trois ans et la négociation salariale prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

À défaut d'accord d'entreprise, précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le secteur professionnel considéré, ces négociations s'engagent au moins une fois par an

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, en l'absence de plan d'action.

Le montant de la pénalité est fixé au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations.

Pour permettre aux entreprises de dresser le bilan de leur situation s'agissant des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et leur permettre d'envisager les mesures permettant de les réduire, le cas échéant, la loi institue deux index. Annuellement, les entreprises de 50 salariés et plus doivent publier l'« index de l'égalité hommes femmes » et les actions mises en place pour la favoriser. Les entreprises ayant une note globale inférieure à 75/100, doivent définir des mesures de correction et celles qui ont une note inférieure à 85/100 doivent fixer des objectifs de progression. En outre, les entreprises ayant obtenu une note inférieure à 75 points pendant 3 exercices consécutifs pourront être sanctionnées d'une pénalité fixée au maximum à 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas ses obligations. En vertu de la loi, les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.

La mise en œuvre de l'ensemble de ces mesures a conduit les entreprises à prendre des dispositions permettant de réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, pour les entreprises de plus de 1 000 salariés, la loi impose des quotas de 30 % de femmes cadres-dirigeantes et de 30 % de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40 % en 2030.

Ces entreprises auront un délai de deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1 % de la masse salariale au maximum).

Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes sont publiés sur le site du ministère du travail, dans les deux ans suivant la publication de la loi.

Afin d'avancer sur les questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles lanceront, en lien avec leurs Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche ou inter-branches lorsqu'ils existent, des travaux sur la mixité de leurs métiers pour favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'ensemble des métiers de leur champ, afin d'accompagner les entreprises de leur secteur pour mieux prendre en compte ces enjeux. Les organisations signataires considèrent qu'il convient d'apprécier les niveaux de rémunérations au regard non seulement des classifications mais aussi des métiers repères.

Chapitre 2 Mettre en lumière le partage de la valeur au sein des entreprises ou des branches professionnelles

L'appréhension de la question du partage de la valeur créée dans l'entreprise nécessite une approche commune entre employeurs et salariés.

Le sujet doit être identifié et traité au plus près du terrain pour tenir compte notamment du contexte économique, de la conjoncture, de la situation particulière de l'entreprise au regard notamment des spécificités de son secteur.

À cet égard, la branche professionnelle et l'entreprise constituent le niveau adéquat pour prendre les décisions permettant de traiter les enjeux et mettre en place les outils de partage de la valeur, c'est-à-dire la rémunération des salariés dans son acception la plus large, à savoir l'ensemble des revenus perçus à l'occasion du travail (salaire, épargne salariale, etc.).

L'engagement sérieux et loyal de ces négociations constitue un principe fondamental auquel les signataires du présent accord réaffirment leur attachement.

Outre le salaire et les outils d'épargne salariale, le partage de la valeur dans l'entreprise se concrétise aussi par l'attribution d'avantages sociaux : titres restaurants, CESU préfinancés, participation supra-légale à la prise en charge des abonnements de transport public, forfait mobilité, réduction sur les biens et services vendus par l'entreprise, etc.

En complément, l'employeur finance intégralement ou participe au financement de dispositifs volontaires de protection sociale (surcomplémentaires retraite, régimes de prévoyance, services supplémentaires des complémentaires santé, etc.).

À cet égard, la mise en place de bilans sociaux individuels peut constituer une pratique intéressante permettant de mieux valoriser ces dispositifs mis en place et financés par l'entreprise.

Article 5 | Qualité des informations partagées

Dans les entreprises de 50 salariés et plus dotées d'un comité social et économique, la base de données économiques, sociales et environnementale (BDESE) permet de partager l'information et de faciliter une approche commune du partage de la valeur.

La BDESE donne des éléments essentiels sur la valeur créée et comporte un certain nombre d'informations permettant d'appréhender avec précision la politique de partage de la valeur de l'entreprise entre les cinq grandes parties prenantes : l'entreprise ; les salariés, les dirigeants et les actionnaires, l'État et les collectivités, les créanciers.

Ainsi, un accord d'entreprise ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, peut définir notamment l'organisation, l'architecture et le contenu de la base de données économiques, sociales et environnementales, en intégrant notamment au moins les thèmes suivants : l'investissement social, l'investissement matériel et immatériel, les fonds propres, l'endettement, l'ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants, la rémunération des financeurs, les flux financiers à destination de l'entreprise, le cas échéant, les transferts financiers entre les entités du groupe.

L'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données sont tels qu'ils permettent au comité social et économique et aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, d'exercer utilement leurs missions. Les organisations signataires soulignent que la mise à jour, l'accès et la lisibilité de la base sont essentiels à son bon usage au service du dialogue social.

Les signataires du présent accord rappellent que les délégués syndicaux ont un accès permanent à la BDESE dans les conditions prévues par l'article L. 2312-36 du code du travail.

Les signataires rappellent également l'importance de recourir à la négociation pour adapter et enrichir la BDESE, notamment en matière de données fiscales, pour tenir compte des spécificités de l'entreprises en fonction de son secteur d'activité.

À défaut d'accord d'entreprise, un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques, sociales et environnementales dans les entreprises de moins de trois cents salariés.

En l'absence d'accord, le contenu et l'organisation de la BDESE sont définis par les dispositions réglementaires du code du travail en fonction des effectifs de l'entreprise.

À cet égard, s'agissant d'appréhender le partage de la valeur entre les parties prenante, le contenu de la BDESE prévu à titre supplétif par voie réglementaire apporte les informations suivantes, sous réserve des variations entre les entreprises de plus et moins de 300 salariés :

- pour l'entreprise :
 - des investissements : investissement social, matériel et immatériel, en matière de recherche et de développement notamment ou en matière environnementale ;
 - des flux financiers à destination de l'entreprise : aides publiques, crédits d'impôts, exonérations, etc. ; résultats financiers (chiffre d'affaires, bénéfices ou pertes constatés, résultats d'activité en valeur et en volume, affectation des bénéfices réalisés) ;
 - de la sous-traitance/des partenariats ;
 - lorsqu'elle appartient à un groupe, des transferts commerciaux et financiers entre les entités du groupe : transferts de capitaux tels qu'ils figurent dans les comptes individuels des sociétés du groupe lorsqu'ils présentent une importance significative ; cessions, fusions, et acquisitions réalisées, etc. ;
- pour les salariés, de la rémunération des salariés et des dirigeants, dans l'ensemble de ses éléments :
 - évolution des rémunérations salariales ;
 - épargne salariale (intéressement, participation) ;
 - dans les sociétés anonymes, le montant global des rémunérations versées aux 5 ou 10 personnes les mieux rémunérées selon l'effectif de l'entreprise.
- pour les dirigeants et les actionnaires :
 - des fonds propres ;
 - de la rémunération des financeurs : actionnaires (revenus distribués) et actionnariat salarié (montant des actions détenues dans le cadre de l'épargne salariale, part dans le capital, dividendes reçus),
- pour l'État et les collectivités : des impôts, taxes, aides publiques, exonérations et réductions de cotisations sociales, réductions d'impôts, crédits d'impôts, etc.
- pour les créanciers : de l'endettement.

Par ailleurs, lorsqu'elle existe, les entreprises insèrent dans la BDESE la déclaration publique « pays-par-pays » telle que prévue par la directive (UE) n° 2021/2101 du parlement et du Conseil du 24 novembre 2021 modifiant la directive n° 2013/34/UE en ce qui concerne la communication, par certaines entreprises et succursales, d'informations relatives à l'impôt sur les revenus des sociétés.

Afin de développer le débat sur la stratégie fiscale de l'entreprise et du groupe auquel elles appartiennent, les informations sur la politique fiscale au sein du groupe peuvent être transmises le cas échéant au comité de groupe pour l'application de l'article L. 2332-1 du code du travail et au comité d'entreprise européen pour l'application de l'article L. 2343-2 du code du travail.

Des informations sur la politique fiscale de l'entreprise peuvent être mises à disposition du CSE en vue de la consultation sur la situation économique et financière prévue à l'article 2312-25 du code du travail. Lorsqu'en application de l'article L. 2312-20 du code du travail un accord de groupe prévoit que la consultation sur les orientations stratégiques est effectuée au niveau du comité de groupe les informations transmises à ce dernier en vertu de l'article L. 2332-1 du code du travail peuvent inclure une note sur la stratégie fiscale au sein du groupe.

Par ailleurs, il est rappelé l'obligation pour l'employeur de présenter au CSE, dans les six mois suivants la clôture de chaque exercice, un rapport relatif à l'accord de participation. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la ges-

tion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve. Il est rappelé que le CSE peut recourir à un expert-comptable dans les conditions prévues par le code du travail.

Chapitre 3 Encourager le recours aux dispositifs de partage de la valeur pour faciliter leur généralisation

Article 6 | *Encourager et faciliter un développement de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés par la négociation collective*

Les petites et moyennes entreprises ont des spécificités et des contraintes qui ne leur permettent pas de recourir facilement au dispositif de la participation.

La priorité des organisations signataires est de mettre en place les conditions d'un développement de la couverture de l'ensemble des entreprises et de leurs salariés par des accords de participation ou d'intéressement, d'une PPV ou d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif).

Pour faciliter la mise en place de la participation dans les entreprises de moins de 50 salariés, les organisations signataires demandent une modification du cadre légal :

- les organisations d'employeurs et de salariés dans chaque branche professionnelle ouvrent, avant le 30 juin 2024, une négociation visant à mettre à disposition des entreprises de moins de 50 salariés un dispositif de participation facultatif, dont la formule peut déroger à la formule de référence de la participation, dite « formule légale », et donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation ;
- les entreprises de moins de 50 salariés ont la possibilité de mettre en place :
 - le dispositif de branche par accord collectif ou par décision unilatérale ;
 - ou, par accord collectif, une autre formule dérogatoire de participation pouvant donner un résultat supérieur comme inférieur à celui de la formule de référence de la participation, dite « formule légale ».

Les entreprises déjà couvertes par un accord de participation conclu au niveau de l'entreprise ne peuvent mettre en place une formule dérogatoire, sauf à négocier un nouvel accord.

Article 7 | *Faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés*

Les entreprises de 11 salariés ou plus, et de moins de 50 salariés mettent en place au moins un dispositif légal de partage de la valeur (participation, intéressement, prime de partage de la valeur, abondement à un PEE, PEI ou PER) dès lors qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- être constituées sous forme de société ;
- réaliser un bénéfice net fiscal positif au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives ;
- ne pas être couvertes par un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, abondement à un PEE, PEI ou PER) au moment où la condition précisée à l'alinéa précédent est remplie.

Cette obligation entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025. Pour l'appréciation du respect de la condition relative à la réalisation du bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 années consécutives, seront prises en compte les années antérieures à cette date d'entrée en vigueur, soit les années 2022, 2023 et 2024. Pour répondre à cette obligation, les entreprises de 11 salariés ou plus et de moins de 50 salariés ont la possibilité de mettre en place les dispositifs prévus à l'article 6.

Les sommes versées dans ce cadre ouvrent droit au régime social et fiscal de la participation.

Les dispositions prévues aux articles 6 et 7 du présent accord sont mises en place à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la signature du présent accord. Un bilan paritaire de sa mise en œuvre sera conduit au plus tard 6 mois avant la fin de cette période, notamment afin de mesurer l'impact de cette mesure sur la couverture des entreprises et des salariés des entreprises de moins de 50 salariés par un accord de participation, un accord d'intéressement, le versement d'une PPV ou la mise en place de PEE et de PER. Afin de faciliter la réalisation de ce bilan qualitatif et quantitatif, il est demandé aux services du ministère du travail de réaliser un suivi annuel des accords dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Assouplissement des règles de franchissement du seuil de 50 salariés conduisant à la mise en place obligatoire de la participation

Pour déclencher l'obligation de participation, les règles actuelles nécessitent que les effectifs de l'entreprise aient été supérieurs à 50 salariés chaque année sur une période de 5 ans consécutifs. Une variation de l'effectif sur une année remet donc le compte des années à zéro. Par ailleurs, la présence d'un accord d'intéressement préalable reporte de 3 ans la mise en place de la participation.

Afin de permettre une généralisation plus rapide du dispositif de participation, les organisations signataires proposent de supprimer la règle reportant l'obligation de participation en présence d'un accord d'intéressement.

Par ailleurs, les organisations signataires demandent aux services du ministère du travail de réaliser d'ici la fin de l'année 2024 un bilan de l'impact des dispositions de la loi Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) du 22 mai 2019 ayant modifié les règles de calcul des effectifs pour la mise en œuvre de l'obligation relative à la participation.

Article 9 | Mieux prendre en compte les résultats exceptionnels

Dans les entreprises de 50 salariés et plus pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place la participation, les négociations engagées avec cette délégation syndicale conformément aux dispositions du code du travail relatives à la participation et/ou à l'intéressement portent également sur l'insertion d'une clause spécifique dont l'objet est de fixer les modalités de prise en compte des résultats, au sens des dispositions relatives à la participation, réalisés en France et présentant un caractère exceptionnel tel que défini par l'employeur. Ces modalités peuvent prendre deux formes :

- soit le versement automatique d'un supplément de participation ou d'intéressement dont les modalités (formule de calcul, temporalité, bénéficiaires, etc.) sont définies par accord ;
- soit le renvoi à une nouvelle discussion sur le versement d'un dispositif de partage de la valeur (participation, intéressement, PPV, abondement au PEE ou au PER, etc.).

L'obligation visée au premier alinéa est réputée satisfaite dès lors que l'entreprise a mis en place un dispositif de participation prévoyant une formule dérogatoire conduisant à un résultat plus favorable que celui de la formule légale et/ou un accord de participation ou d'intéressement intégrant déjà une clause spécifique de prise en compte des résultats exceptionnels.

Dans les entreprises visées au premier alinéa et déjà couvertes par un accord de participation et/ou d'intéressement au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, une négociation s'ouvre avant le 30 juin 2024 pour se conformer aux dispositions du présent article.

Article 10 | Inscrire la PPV dans le champ du partage de la valeur et de l'épargne salariale

La PPV ne doit pas se développer au détriment des dispositifs d'intéressement et de participation, et ce dans le respect du principe de non-substitution avec le salaire.

Les organisations signataires demandent les évolutions suivantes s'agissant du cadre légal et réglementaire :

- ouvrir la possibilité de placer la PPV dans un plan d'épargne entreprise et/ou d'épargne retraite lorsqu'il(s) existe(nt). La PPV a en effet vocation à être intégrée à l'épargne salariale. Son régime social et fiscal sera ainsi parfaitement identique à celui de l'intéressement à partir de 2024. Cette mesure permettra aux salariés qui le souhaitent de verser tout ou partie de la prime de partage de la valeur dans un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite dans les mêmes conditions que pour le versement d'une prime d'intéressement. Les entreprises ont la possibilité d'abonder le cas échéant selon les modalités en vigueur pour l'intéressement ;
- permettre l'octroi d'au plus deux PPV chaque année dans la limite du plafond et du nombre de versements actuellement prévus ;
- à compter du 1^{er} janvier 2024, maintenir le régime fiscal et social en vigueur au 1^{er} janvier 2023 pour les entreprises de moins de 50 salariés. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le cadre prévu par la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat est maintenu.

Article 11 | Simplifier le forfait social

Le niveau et la coexistence de plusieurs taux de forfait social résultant de l'empilement des législations relative à l'épargne salariale sont aujourd'hui des freins à l'attractivité et à la lisibilité de ces dispositifs. Ce système est complexe à appréhender et il suscite des situations incohérentes.

La simplification du forfait social serait de nature à inciter la mise en place d'accords d'intéressement ou de participation et à encourager le versement de suppléments de participation et d'intéressement plus conséquents en faveur de l'épargne et du pouvoir d'achat des salariés.

Article 12 | Permettre la mise en place d'avances périodiques

Actuellement, seul l'intéressement peut faire l'objet d'avances. Les signataires souhaitent sécuriser cette possibilité et l'étendre à la participation afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

Article 13 | Sécuriser les accords d'intéressement qui prévoient des primes plus favorables aux bas salaires

Les signataires souhaitent apporter un cadre juridique sécurisant aux nombreuses entreprises qui souhaitent mettre en place des accords d'intéressement prévoyant des modalités d'attribution des primes plus favorables aux premiers niveaux de rémunérations. Il s'agit de favoriser l'accès de tous les salariés aux mécanismes d'épargne salariale.

Il est rappelé que la loi offre différentes possibilités de parvenir à cet objectif, notamment la possibilité de verser une prime en tout ou partie uniforme aux salariés ou de prévoir des mécanismes de primes plancher (une prime minimum prévue pour être plus favorable aux premiers échelons de salaire dans un mécanisme de répartition sinon proportionnel aux salaires). Toutefois, la mise en œuvre de ces possibilités est appréciée de manière différente selon les services de contrôle, notamment dans le cas des mécanismes de primes plancher. Les organisations signataires souhaitent que ces pratiques soient sécurisées.

Article 14 | *Prendre en compte les situations spécifiques dans les accords d'intéressement*

Les organisations signataires appellent l'attention des entreprises sur l'intérêt de prendre en compte les situations particulières de temps partiel, qu'il soit lié à un congé parental ou à un mi-temps thérapeutique, dans les modalités de versement des primes d'intéressement.

Article 15 | *Faciliter le choix de critères RSE dans les accords d'intéressement en précisant la notion de critère aléatoire*

De plus en plus d'entreprises souhaitent intégrer des critères de RSE dans leurs accords d'intéressement pour utiliser l'intéressement comme un levier de performance sociale et environnementale. Les organisations signataires souhaitent encourager plus fortement cette pratique qui nécessite un cadre juridique clair et sécurisé.

Sans remettre en cause l'exigence du caractère aléatoire des critères RSE, il apparaît nécessaire de compléter l'article L. 3314-2 du code du travail pour y préciser que la formule de calcul de l'intéressement peut intégrer un ou plusieurs objectifs sociaux ou environnementaux tout en imposant aux organismes de contrôle de publier chaque année un guide de leurs modalités de contrôle des accords d'intéressement comportant notamment les éléments permettant d'apprécier le caractère aléatoire des critères de RSE.

Les partenaires sociaux rappellent qu'il est aujourd'hui essentiel de mobiliser collectivement l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'enjeux sociétaux.

Pour ce faire, les entreprises sont encouragées à faire apparaître au moins un critère non financier dans les accords d'intéressement.

Article 16 | *Encourager la mise en place d'une clause de revoyure dans les accords d'intéressement*

La loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat a allongé la durée des accords de trois à cinq ans. Cela signifie que l'accord peut prévoir cinq années pour réaliser les objectifs inscrits dans ledit accord, alors même que l'entreprise dispose de peu de visibilité.

Les signataires attirent l'attention des entreprises sur l'intérêt d'intégrer dans les accords d'intéressement d'une durée supérieure à un an, une clause de revoyure ayant pour objet de réévaluer, le cas échéant, les objectifs de l'accord et d'envisager les modifications nécessaires.

Article 17 | *Promouvoir le dispositif d'intéressement de projet*

Les organisations patronales et syndicales signataires de cet accord souhaitent étendre le bénéfice des instruments de partage de la valeur au plus grand nombre de salariés. L'intéressement de projet présente à ce point de vue un intérêt majeur puisqu'il permet d'associer les salariés de plusieurs entreprises sur un même projet.

Développer l'intéressement de projet doit notamment permettre aux entreprises faisant largement appel à la sous-traitance d'inclure l'ensemble des salariés des entreprises concernées dans leurs dispositifs de partage de la valeur.

Article 18 | *Faire connaître les procédures simplifiées de dépôt et de contrôle des accords d'intéressement et poursuivre cette simplification*

Les accords d'intéressement déposés par les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2023 ne sont plus soumis au contrôle de forme de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte). Ils sont néanmoins soumis à un contrôle de fond des organismes de recouvrement. La DDETS doit donc transmettre les accords

d'intéressement à ces organismes dès réception. L'organisme de recouvrement dispose d'un délai de 3 mois maximum pour demander la modification des dispositions de l'accord qui sont contraires à la loi. Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification pendant le délai de 3 mois, l'entreprise peut bénéficier des avantages sociaux et fiscaux de l'accord pour l'exercice comptable en cours. Si l'organisme de recouvrement ne demande aucune modification de l'accord pendant un délai de 5 mois, l'entreprise peut conserver les avantages pour les exercices comptables postérieurs. Si l'organisme de recouvrement demande la modification de certaines clauses dans le délai de 3 mois, l'entreprise doit effectuer les modifications avant de pouvoir bénéficier des avantages de l'accord.

Depuis la loi portant mesure d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque l'accord a été rédigé selon une procédure dématérialisée permettant de vérifier préalablement sa conformité aux dispositions légales en vigueur sur <https://www.mon-interessement.urssaf.fr/>, les exonérations prévues sont réputées acquises pour la durée de l'accord à compter de son dépôt.

Cette procédure offre un cadre simplifié et sécurisant aux entreprises. Il convient de les en informer davantage, notamment à l'occasion de la semaine de l'épargne salariale.

Au-delà, il convient de poursuivre les travaux de simplification des contraintes administratives et de formalisme pesant sur la mise en place et la gestion des dispositifs. Cela passe notamment par la limitation des pièces exigées par l'administration à celles strictement justifiées au regard des dispositions légales.

Article 19 | Simplifier la procédure de révision du contenu des plans interentreprises

La mise en place des plans d'épargne interentreprises a été facilitée par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020. Toutefois, la capacité des parties prenantes à faire évoluer le contenu de ces plans souffre toujours de certaines contraintes. Ces contraintes en limitent l'attractivité et imposent des délais trop longs qui ne permettent pas d'adapter efficacement le contenu des plans pour une offre plus adaptée aux attentes des salariés. Ces freins limitent également la rapidité de la mise en place d'une offre davantage orientée vers les investissements responsables et de verdissement.

Elles demandent donc que la procédure de révision du contenu du plan interentreprises soit simplifiée en permettant de procéder par avenant entre les entreprises fondatrices et la communication d'une simple information aux entreprises adhérentes. Dès lors, les modifications pourraient s'appliquer dès l'information aux entreprises adhérentes (et non à compter du premier exercice qui suit l'envoi de l'information).

Cela doit permettre aux entreprises adhérentes et à leurs salariés de pouvoir bénéficier rapidement des évolutions d'un plan d'épargne interentreprises (PEI ou PER interentreprises), principalement au regard de l'offre financière quand il s'agit d'ajouter de nouveaux supports de placement, en particulier ceux qui prennent en compte des critères extra-financiers (exemples : fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, France Relance).

Cet assouplissement se traduirait par une simplification de la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail, en supprimant les conditions de consultation des entreprises adhérentes et le délai de mise en œuvre au premier exercice suivant l'envoi de l'information, lorsque la modification ne fait qu'ajouter des possibilités pour les entreprises et leurs salariés.

Cette mesure ne présente pas de risque pour les entreprises car les modifications sont encadrées par le code du travail (il n'est pas possible par exemple de changer les conditions dans lesquelles les frais de tenue de compte sont pris en charge par les entreprises).

Article 20 | Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation

Les modalités actuelles de calcul de la participation et de l'intéressement sont peu adaptées au secteur du travail temporaire. Elles conduisent d'une part, à un très fort effet de dilution des sommes, et d'autre part, désincitent les entreprises du secteur de s'engager dans la négociation d'accords d'intéressement.

Les signataires souhaitent que soit donnée la possibilité aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation, afin de tenir compte de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise.

Chapitre 4 Faciliter le développement et la sécurisation de l'actionnariat salarié dans les entreprises dont la forme juridique le permet

L'actionnariat salarié permet aux salariés de posséder des actions de leur entreprise, devenant ainsi « actionnaires salariés » et propriétaires d'une partie de la société. C'est un outil très structurant et positif dans la relation entre les actionnaires, la direction et les salariés de l'entreprise. Il est particulièrement adapté à la fidélisation des salariés et propice à un dialogue social de grande qualité.

Ce dispositif n'est pas adapté aux entreprises qui ne sont pas constituées en société et n'ont pas la possibilité d'ouvrir leur capital.

Article 21 | Mise en place des « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise »

Les dirigeants d'entreprises, en particulier les PME et ETI non cotées, qui souhaitent mettre en place l'actionnariat salarié sont souvent freinés par la complexité de l'opération et par l'ouverture du capital qui implique notamment l'ouverture de la gouvernance. Or le dirigeant, par exemple patrimonial, peut souhaiter offrir à ces salariés une prime qui reflète néanmoins la valorisation de l'entreprise.

Les organisations syndicales et patronales demandent donc la mise en place d'un nouveau dispositif de partage de la valeur pour permettre aux entreprises de toute taille (ou les groupes) qui le souhaitent de mettre en place par accord collectif un plan dit « Plan de partage de la valorisation de l'entreprise ».

Ce plan doit bénéficier à l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté qui se voient attribuer un montant indicatif. À l'issue d'une durée de trois ans, le salarié perçoit le montant correspondant au pourcentage de valorisation de l'entreprise appliqué à ce montant indicatif. Cette somme peut être versée en plusieurs fois. Le dispositif permet ainsi au salarié d'être très directement intéressé à la valorisation de l'entreprise et pas seulement à ses résultats. Dans le cas d'entreprises non cotées, la valorisation de l'entreprise peut se faire notamment en fonction d'indicateur de référence (multiples d'EBITDA par exemple) négociés à la mise en place du plan.

Le dispositif bénéficie des mêmes avantages sociaux, fiscaux. Les sommes versées peuvent être placées sur un dispositif d'épargne salariale comme les autres dispositifs de partage de la valeur. Il est déductible fiscalement pour l'entreprise.

Les organisations signataires demandent à l'administration de réaliser un bilan de la mise en œuvre d'un tel dispositif dans les 3 ans suivant la signature du présent accord.

Les sommes versées au titre de ce nouveau dispositif ne peuvent se substituer au salaire et aux sommes versées au titre des autres dispositifs de partage de la valeur.

Article 22 | Améliorer l'information aux actionnaires salariés

Les organisations syndicales et patronales partagent la même volonté de favoriser la montée en compétence des actionnaires salariés pour leur permettre de mieux apprécier les enjeux de l'entreprise et de l'actionnariat. À cet égard, les entreprises qui le souhaitent ont la capacité d'organiser des formations *ad hoc*, intégrées au plan de développement des compétences.

L'actionnariat salarié nécessite en effet une compréhension à la fois des mécanismes d'attribution et de gestion des actions mais aussi une bonne information et sensibilisation du salarié quant aux risques inhérents à l'actionnariat. C'est pourquoi les organisations signataires souhaitent faciliter l'accès des salariés à l'information existante sur leur exposition au risque sans créer de nouvelle obligation de conseil.

Les signataires invitent en outre le Gouvernement à conduire les actions nécessaires, notamment au niveau européen, afin de simplifier et de clarifier cette information, s'agissant par exemple des « fonds relais ».

Article 23 | Faciliter la mise en place de dispositif apportant davantage de garanties du capital ou d'attractivité aux salariés et faire mieux connaître ce type de mécanisme

Les organisations signataires souhaitent faciliter la mise en place de dispositifs permettant une moindre exposition aux risques de perte en capital pour les salariés d'entreprises mettant en place un plan d'actionnariat salarié.

Un risque inhérent à l'actionnariat salarié est notamment la perte cumulée de l'emploi et du capital investi en cas de faillite de l'entreprise.

Pour réduire le risque de perte de la valeur des actions, il est possible de mieux garantir le capital investi par le salarié.

Les organisations signataires s'engagent à sensibiliser leurs adhérents sur les possibilités permettant de limiter l'exposition au risque de perte en capital.

Par ailleurs, elles proposent une évolution juridique qui renforce l'attractivité des FCPE d'actionnariat salarié dotés d'un effet de levier. En cas de valorisation de leur entreprise, les salariés bénéficient grâce à ce mécanisme d'une majoration de leur plus-value. Leurs gains augmentent plus rapidement que ceux des détenteurs d'actions sans l'avantage de ce mécanisme. Dans le cas contraire d'une perte de valeur de l'entreprise, la moins-value de leurs actions est identique à celle de n'importe quel porteur.

Une contrainte qui peut limiter l'intérêt de ce mécanisme pour l'entreprise ou pour le salarié est l'obligation de verser les sommes dues à l'échéance du fonds en numéraires. Cette sortie du FCPE en numéraire conduit à une cession des actions et réduit ainsi l'actionnariat salarié.

Article 24 | Ouvrir une plus grande portion du capital aux salariés

Les organisations signataires considèrent qu'il est important de favoriser le développement de l'actionnariat salarié.

À ce titre, elles proposent d'augmenter le plafond global d'attribution d'AGA (actions gratuites) lorsque le plan d'AGA est offert à tous les salariés : ce plafond serait ainsi désormais fixé à 40 % du total du capital de l'entreprise au lieu des 30 % actuellement en vigueur. Elles proposent également de relever le plafond global dans le dispositif classique (+ 5 % soit 15 % pour les ETI et 20 % pour les PME). Il convient aussi de prévoir que le seuil du dispositif classique peut être augmenté jusqu'à 30 % en contrepartie d'une condition à 25 % de la masse salariale.

Parallèlement, il est nécessaire d'autoriser le rechargement du plafond individuel de 10 % pour permettre à des salariés et dirigeants qui ont fait le choix d'être des investisseurs de long terme

de leur société d'être à nouveau éligible à un plan d'actions gratuites. En l'état actuel, la fidélité et la prise de risque en faveur de l'entreprise conduisent mécaniquement à l'atteinte du plafond alors même que l'entreprise se valorise. Les nouveaux investisseurs sont de ce fait privilégiés face aux salariés investisseurs de long terme.

Article 25 | Favoriser les reprises d'entreprises par les salariés

L'article L. 3332-16 du code du travail dispose qu'un plan d'épargne d'entreprise établi par accord collectif peut prévoir l'affectation des sommes versées à un fonds dédié au rachat des titres de cette entreprise ou d'actions émises par des sociétés créées, ainsi que de titres d'une entreprise du même groupe, dans le cadre d'une opération de rachat réservée aux salariés. La notion d'« opération de rachat » n'étant pas définie, elle peut laisser penser qu'elle ne s'applique qu'à une « reprise » par les salariés en cas de procédure de redressement ou de liquidation judiciaire, ce qui n'est pas le cas. Les organisations signataires demandent à l'administration de préciser le mode de fonctionnement du FCPE dit de « reprise ».

Article 26 | Faciliter le recours au régime d'intégration fiscale

Actuellement, la loi ne vise pas explicitement le Plan d'épargne groupe (PEG) pour lui octroyer le bénéfice de l'intégration fiscale. Un alignement de traitement lèverait toute ambiguïté. Les signataires demandent à l'administration de préciser que les actions détenues dans un Plan d'épargne groupe (« PEG ») jusqu'à un maximum de 10 % sont traitées de la même façon que celles détenues dans un PEE pour le calcul du seuil de détention permettant de bénéficier du régime de l'intégration fiscale.

Article 27 | Rendre neutre fiscalement pour le salarié l'apport d'actions à une société des salariés actionnaires

La multiplication des actionnaires salariés peut créer des situations complexes en termes de gouvernance. Actuellement, pour y remédier, il est souvent nécessaire de créer une société de salariés, ou « ManCo », qui doit pouvoir réunir l'ensemble des salariés actionnaires. Aujourd'hui, la seule possibilité offerte par la loi pour réaliser un tel regroupement des actionnaires salariés est que chacun d'eux apporte ses titres à la société de salariés, qui devient elle-même actionnaire de l'entreprise attributive.

Les organisations signataires demandent que l'apport d'actions par le salarié à la société de salariés soit neutre fiscalement : le salarié ne doit payer des impôts qu'au moment de la cession des actions, où il bénéficiera de liquidités.

Par ailleurs, elles demandent que le paiement du forfait social exigible au moment de l'acquisition par le salarié soit supprimé car il ne correspond pas à une création de liquidité mais à un transfert de capital entre l'entreprise et son salarié.

Article 28 | Sécuriser l'avantage fiscal des actionnaires salariés au sein de l'Union européenne

Lorsqu'une entreprise établit son siège social dans un autre pays que la France, les salariés actionnaires peuvent se voir imposer la fiscalité dudit pays.

Les organisations signataires demandent à l'administration de veiller à ce que les conventions fiscales internationales négociées par la France prennent en compte les intérêts des salariés actionnaires pour éviter une imposition excessive.

Article 29 | *Garantir le droit à la formation des salariés administrateurs des SICAV d'actionnariat salarié et conseils de surveillance des fonds communs de placement*

La loi PACTE prévoit que les salariés administrateurs des SICAV d'actionnariat salarié représentant les salariés actionnaires et les membres du conseil de surveillance des fonds communs de placement d'entreprise représentant les porteurs de parts bénéficient d'une formation économique, financière et juridique.

La durée de cette formation est de 3 jours minimum.

Les organisations signataires rappellent qu'aux termes de l'article L. 3341-3 du code du travail, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel.

Chapitre 5 Améliorer les dispositifs d'épargne salariale

Article 30 | *Systématiser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale*

Les organisations syndicales et patronales demandent à l'État de diffuser une information simple et lisible sur les dispositifs d'épargne salariale auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises, quelle que soit leur taille. Une campagne nationale de communication initiée par l'État serait opportune, à l'instar de celle conduite sur le compte personnel de formation (CPF).

Article 31 | *Mise en place d'un nouvel abondement au PEE déplafonné*

Actuellement, l'employeur peut effectuer un abondement unilatéral au PEE destiné à l'acquisition d'actions de l'entreprise, plafonné à 2 % du PASS, soit environ 900 € par an.

Il conviendrait de permettre à l'employeur d'effectuer chaque année un abondement unilatéral déplafonné à hauteur de la PPV. En symétrie, il est nécessaire de prévoir la même possibilité pour l'abondement des PER.

Article 32 | *Promouvoir une épargne verte, solidaire et responsable en incitant à l'orientation des fonds de l'épargne salariale vers des supports d'investissements à visée sociale, en faveur de la transition écologique ou de l'économie productive*

Les organisations signataires rappellent que l'essor de l'investissement socialement responsable en France est étroitement lié au développement de l'épargne salariale, sous l'impulsion entre autres, du label CIES (comité intersyndical d'épargne salariale), créé il y a plus de 20 ans. L'investissement socialement responsables représente aujourd'hui 40 % des encours de l'épargne salariale, hors actionnariat salarié.

Les signataires demandent que les gestionnaires de fonds proposent dans les PEE et les PER en comptes titres au moins 2 fonds qui prennent en compte de critères extra-financiers (exemples : fonds labélisés ISR, GREENFIN, FINANSOL, CIES, France Relance). Ces fonds pourront être nourriciers de fonds appartenant eux-mêmes à ces catégories.

Article 33 | *Créer trois nouveaux cas de déblocage anticipé des PEE pour adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis*

Afin d'adapter l'épargne salariale aux nouveaux défis, les organisations signataires demandent aux pouvoirs publics d'ouvrir trois nouveaux cas de déblocage anticipé :

- pour les dépenses liées à la rénovation énergétique des résidences occupées à titre principale et d'autre part ;
- pour faire face aux dépenses engagées en tant que proche aidant sous réserve de fournir les justificatifs (à titre d'illustrations, ces pièces pourraient être : copie du

livret de famille pour démontrer le lien parental, ouverture d'une tutelle du proche, reconnaissance de l'invalidité du proche, prise en charge d'un dépendant dans l'avis d'imposition du proche, présentation d'une facture de l'organisme prenant en charge le proche, présentation d'une facture lorsque que l'on recourt à un tiers, exemple service à la personne, etc.). Ces situations peuvent en effet engendrer des dépenses très significatives de la part des salariés qui légitiment le recours à l'épargne ;

– pour l'acquisition d'un véhicule dit « propre » (neuf ou d'occasion).

Article 34 | Améliorer la gouvernance des fonds

Dans les fonds d'actionnariat salarié, l'exercice des droits de vote est exercé par le conseil de surveillance ou par les porteurs de parts eux-mêmes en vertu du règlement du fonds. Il n'en est pas de même pour les fonds diversifiés (cf. article L. 214-164 du code monétaire et financier) pour lesquels on peut distinguer deux cas de figures : l'exercice des droits de vote est délégué à la société de gestion ou exercé par le conseil de surveillance.

Pour répondre à la nécessité d'une meilleure information de l'épargnant salarié, il est convenu que lorsque la société de gestion exerce le droit de vote pour le compte de l'épargnant salarié, ladite société a l'obligation de rendre compte annuellement en conseil de surveillance des fonds de sa politique de vote lors des dernières assemblées générales d'actionnaires.

Lors d'une réponse à un appel d'offre, la présentation par la société de gestion de sa politique de vote est en outre une bonne pratique pour instaurer la confiance avec les salariés épargnants.

Article 35 | Comité de suivi de la transposition de l'accord par les pouvoirs publics

Les parties signataires s'engagent à défendre le strict respect de l'accord dans le cadre de sa transposition législative et réglementaire.

À cet effet, un comité de suivi de la mise en œuvre du présent accord par les pouvoirs publics est constitué pour une durée de 2 ans à compter de sa signature.

Son rôle est d'examiner le strict respect par les pouvoirs publics des dispositions du présent accord s'agissant de définir les règles législatives et réglementaires relatives au partage de la valeur.

Il est composé des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires du présent accord. Il se réunira à l'initiative de l'ensemble des organisations patronales d'une part, ou syndicales d'autre part.

Article 36 | Durée, règles de révision et de dénonciation, extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions expérimentales prévues aux articles 6 et 7.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord entrera est subordonnée à son extension par le ministère du travail.

Fait à Paris, le 10 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-19 du 13 mai 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7007 Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 55 du 14 mars 2023....	139
IDCC 7008 Organismes de contrôle laitier : avenant n° 14 du 6 février 2023.....	141
IDCC 8231 Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 117 du 10 février 2023 relatif aux salaires minimaux aux 1 ^{er} mars 2023.....	146
IDCC 8241 Personnel des entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre-Val de Loire) : avenant n° 69 du 19 avril 2023.....	149
IDCC 8822 Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 41 du 12 janvier 2023	153
Accord(s) professionnel(s)	
Exploitations forestière et scieries agricoles : avenant n° 5 du 2 mars 2023	156

Convention collective nationale

IDCC : **7007** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DETEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 55 du 14 mars 2023

NOR : AGRS2397057M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP ;

Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1^{er} mars 2023, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

■ Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

– la valeur des 100 premiers points 0,11870 € ;

– la valeur des points suivants à 0,02744 € ;

■ Pour les cadres :

La valeur du point cadre à 3,8607 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,71 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers et employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 800,32 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 833,62 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 866,91 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	2 033,39 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 399,63 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 632,69 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,7958 \text{ €}$	2 432,24 €
900	$900 \times 3,7958 \text{ €}$	3 474,63 €
1200	$1200 \times 3,7958 \text{ €}$	4 632,84 €

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2023.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 14 du 6 février 2023

NOR : AGRS2397058M

IDCC : 7008

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

France Conseil Élevage, la fédération française de contrôle laitier (FCL), maintenant dénommée ELIANCE ASSOCIATION,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Historiquement, les rémunérations conventionnelles minimales de la branche du contrôle laitier (IDCC 7008) ont été fixées par un système de grille en points sur une base mensuelle (art. 27), une valeur de point étant définie chaque année en commission mixte nationale (art. 8 et art. 32).

Au cours des dernières années, plusieurs niveaux de la grille de minima ont été rattrapés par le Smic.

Dans un contexte d'évolution des pratiques des entreprises de la branche, notamment en matière de rémunération, le système en place est apparu inapproprié à l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche : France Conseil Élevage, la fédération française de contrôle laitier (FCL), dénommée ELIANCE ASSOCIATION depuis le 1^{er} juin 2022 suite à son assemblée générale du 12 avril 2022.

Parallèlement, les organisations syndicales représentatives formulaient des revendications de hausse de la grille conventionnelle et de la valeur du point.

Aussi, plusieurs réunions paritaires se sont tenues et les parties en présence ont exposé leurs demandes respectives d'évolution de la grille des rémunérations minimales. Un accord a été trouvé sur le principe d'un nouveau dispositif de salaire de base à minima garanties, exprimés en euros bruts annuels et sur des montants applicables au 1^{er} janvier 2023, ainsi qu'une revalorisation de la valeur du point à minima.

Le constat a été fait de la nécessité d'ajuster aussi la rédaction de certains articles de la convention collective nationale du 16 septembre 2002. ELIANCE ASSOCIATION adressait donc le

2 novembre 2022 aux partenaires sociaux une demande officielle de révision de la CCN et organisait de nouvelles réunions de négociation les 15 novembre 2022, 27 janvier et 6 février 2023.

Le présent accord, portant avenant n° 14 à la CCN du contrôle laitier, a pour objet de procéder à cette révision et mettre en œuvre le nouveau dispositif convenu entre les parties, afin de modifier et revaloriser la grille des rémunérations minimales conventionnelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 1^{er} | *Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles*

■ À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la valeur du point visé à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 6,52 euros bruts ;
- la nouvelle grille des rémunérations minimales de branche visée à l'article 27 est exprimée en euros bruts annuels, avec un montant de 20 612 € en classe 1 niveau I et 30 162 € en classe 8 niveau III, ces sommes font parties de l'annualisation et à titre d'information une grille mensuelle est présentée.

■ Grille annuelle :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	20 612 €	20 912 €	21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €
II	20 912 €	21 062 €	21 362 €	22 012 €	23 462 €	25 162 €	27 162 €	29 162 €
III		21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €	30 162 €

■ Soit en mensuel à titre informatif :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 717,67 €	1 742,67 €	1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €
II	1 742,67 €	1 755,17 €	1 780,17 €	1 834,33 €	1 955,17 €	2 096,83 €	2 263,50 €	2 430,17 €
III		1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €	2 513,50 €

Cette grille annuelle remplace celles résultant des avenants et recommandations patronales antérieures.

(Voir page suivante.)

Article 2 | *Modification de certains articles*

Les articles 8.2, 27, 29, 31.1 et 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 sont modifiés comme suit.

Les autres dispositions de la convention restent inchangées.

« Article 8.2 | *Commission mixte nationale*

Rôle :

La commission mixte nationale négocie les rémunérations minimales garanties et la valeur du point.

À cet effet, FCEL remet un rapport économique et social annuel de la branche aux organisations syndicales au moins trois semaines avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport comprend des données relatives à l'évolution économique, à la situation de l'emploi dans la branche, à son évolution et à ses prévisions annuelles ou pluriannuelles, et aux salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Elle examine, au moins une fois tous les 5 ans, les classifications conventionnelles afin d'évaluer le besoin de les réviser.

Elle se réunit tous les trois ans pour négocier les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans les domaines fixés par la loi.

Article 27 | *Rémunérations minimales garanties*

La présente CCN garantit une rémunération brute minimale annuelle garantie à chaque salarié travaillant à temps plein. Le montant de cette rémunération minimale garantie est défini pour chacune des classes et, dans chaque classe, à l'exception de la classe 1, pour trois niveaux de maîtrise de la fonction. Il est exprimé en euros bruts annuels, sur l'année civile 1^{er} janvier – 31 décembre sauf accord d'entreprise prévoyant une période différente.

À compter du 1^{er} janvier 2023, les montants des rémunérations minimales garanties annuelles sont les suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	20 612 €	20 912 €	21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €
II	20 912 €	21 062 €	21 362 €	22 012 €	23 462 €	25 162 €	27 162 €	29 162 €
III		21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €	30 162 €

À titre indicatif, ces montants annuels correspondent aux montants mensuels suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 717,67 €	1 742,67 €	1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €
II	1 742,67 €	1 755,17 €	1 780,17 €	1 834,33 €	1 955,17 €	2 096,83 €	2 263,50 €	2 430,17 €
III		1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €	2 513,50 €

Ces rémunérations minimales garanties s'entendent pour une durée du travail à temps plein, selon les dispositions applicables dans chaque entreprise. Elles sont proratisées pour les salariés à temps partiel ou n'ayant pas travaillé une année complète. Elles sont donc applicables à tous les salariés, y compris les agents de pesée, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Article 29 | Ancienneté dans une classe

L'évolution de la carrière d'un salarié au sein d'un OCL peut consister, soit à exercer au fil des années de nouvelles missions, soit à exercer longuement une même fonction en s'adaptant à ses évolutions.

Le type d'évolution de carrière résulte à la fois des choix de l'employeur et de ceux du salarié, ainsi que de ses capacités.

Dans l'hypothèse d'une évolution de leur fonction, les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés peuvent évoluer par changement de classe.

Dans l'hypothèse d'une stabilité dans une classe, il est versé une prime d'ancienneté mensuelle dans les conditions suivantes :

- 4 % d'un douzième de la rémunération minimale garantie prévue à l'article 27, à compter du 1^{er} mois suivant le 10^e anniversaire de l'entrée dans la classe ;
- cette ancienneté passera de 4 à 6 % de la même base de calcul, à compter du 1^{er} mois suivant le 13^e anniversaire de l'entrée dans la classe.

En cas de changement de classe, le salarié conserve le pourcentage atteint au titre de l'ancienneté.

Article 31.1 | Structure des rémunérations

La structure des salaires est la traduction de la politique salariale de l'OCEL. Elle doit toutefois satisfaire aux exigences suivantes :

- le principe "à travail égal, salaire égal" doit être respecté ;
- tous les salariés d'une même classe et d'un même niveau ont un salaire de base identique ;
- ce salaire de base doit être au moins égal à la rémunération minimale annuelle garantie.

À l'issue des travaux procédant à la recomposition des éléments de la rémunération, certains salariés pourront avoir, sur leur bulletin de paie, une ligne intitulée "différentiel" correspondant à la somme qu'il convient de verser en plus des éléments de la nouvelle structure de salaire pour maintenir la rémunération au niveau atteint avec l'ancienne structure de salaire. Le montant de cette ligne "différentiel" est acquis au salarié et ne peut être supprimé ou diminué.

Tout salarié peut saisir la direction de son entreprise des difficultés nées de l'application des dispositions du présent article et, notamment, du respect des principes énoncés.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou, dans l'hypothèse d'un entretien, de s'y faire assister par un représentant du personnel.

La décision de confirmation ou de modification de la rémunération du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant du personnel l'ayant assisté.

Au cas où le litige persisterait, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Article 32 | Expression et réévaluation des rémunérations minimales annuelles garanties

Il est défini un point de la branche ("point CL") dont la valeur est fixée à 6,52 euros bruts.

La valeur de ce point et la rémunération minimale garantie définie à l'article 27 sont négociées au minimum une fois par an en commission mixte nationale, instance paritaire prévue à l'article 8 de la présente convention. »

Article 3 | Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Article 4 | Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 5 | Dépôts. Notification

Conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8231 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 117 du 10 février 2023
relatif aux salaires minimaux aux 1^{er} mars 2023

NOR : AGRS2397060M

IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois – Normandie FNB ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 116 du 20 mai 2022 sont majorés de 2 % à compter du 1^{er} mars 2023.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} mars 2023

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	13,08
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	10,84
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,35

Travaux	Unité de paie	Montant
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	10,78
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	13,65
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	La tonne	12,36
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ^[1] :		
Catégorie 1	Le mètre cube	7,79
Catégorie 2	Le mètre cube	8,80
Catégorie 3	Le mètre cube	9,81
Catégorie 4	Le mètre cube	10,84
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppliers	Le mètre cube	7,10
Tendres	Le mètre cube	7,37
Pins, non écorcés	Le mètre cube	7,25
Résineux écorcés	Le mètre cube	10,98
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	10,69
Sapins épicéas bruts	Le stère	12,63
Pins écorcés forestièrement	Le stère	18,26
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	24,97
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	16,75
Pieux de clôture en chêne	La pièce	1,09
Découpes^[2]		
Jusqu'à 118	Le trait	1,28
120 à 158	Le trait	2,01
160 et plus	Le trait	3,08
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	11,92
Bûcheron employé au chargement des camions ^[3]	L'heure	11,92
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	13,90
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	16,56
101 à 125 stères	Le stère	15,73
126 à 150 stères	Le stère	15,33
151 à 175 stères	Le stère	14,71
176 stères et plus	Le stère	13,71
<p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; - tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. <p>[3] Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p>		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,93 € » sont remplacés par les mots : « Il est attribué un supplément de 1,97 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,64 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 96,64 € » sont remplacés par les mots : « Il sera versé une indemnité forfaitaire de 98,57 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 116 du 20 mai 2022, sont majorés à compter du 1^{er} mars 2023 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} mars 2023

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	11,27
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	11,42
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	12,68
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	15,93

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 10 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8241 | **ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre-Val de Loire)

(1^{er} juillet 1987)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,

Journal officiel du 9 février 1988)

Avenant n° 69 du 19 avril 2023

NOR : AGRS2397061M

IDCC : 8241

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

Union régionale centre des professionnels du bois URCB ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23 les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme il suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

Section 1 : personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, AB 100	11,52 €	1 709,28 €
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, C 105	11,54 €	1 750,27 €
Niveau 2, 2 ^e échelon, D 110	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, E 115	11,61 €	1 760,89 €
Niveau 3, 2 ^e échelon, F 125	11,64 €	1 765,44 €
Niveau 3, 3 ^e échelon, G 135	11,68 €	1 771,51 €

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 4, 1 ^{er} échelon, H 150	11,80 €	1 789,71 €
Niveau 4, 2 ^e échelon, I 170	12,59 €	1 909,53 €
Niveau 4, 3 ^e échelon, J 200	13,90 €	2 108,21 €

Section 2 : personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, 100	11,52 €	1 709,28 €
Niveau 2, 120	11,62 €	1 762,41 €
Niveau 3, 140	11,73 €	1 779,09 €
Niveau 4, 160	12,10 €	1 835,21 €
Niveau 5, 170	12,59 €	1 909,53 €
Niveau 6, 180	12,99 €	1 970,19 €

Section 3 : salaire du personnel administratif, commercial et technique

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, K 100	11,52 €	1 709,28 €
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, L 110	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 2, 2 ^e échelon, M 120	11,62 €	1 762,41 €
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, N 135	11,68 €	1 771,51 €
Niveau 3, 2 ^e échelon, O 150	11,80 €	1 789,71 €
Niveau 4, P 170	12,59 €	1 909,53 €
Niveau 5, 1 ^{er} échelon, Q 190	13,34 €	2 023,28 €
Niveau 5, 2 ^e échelon, R 210	14,16 €	2 147,65 €
Niveau 6, 1 ^{er} échelon, S 240	15,45 €	2 343,30 €
Niveau 6, 2 ^e échelon, T 270	16,72 €	2 535,92 €

Section 4 : salaire des agents de maîtrise

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, U 190	13,34 €	2 023,28 €
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, V 230	14,99 €	2 273,53 €
Niveau 2, 2 ^e échelon, W 270	16,72 €	2 535,92 €
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, X 320	18,85 €	2 858,98 €
Niveau 3, 2 ^e échelon, Y 370	21,02 €	3 188,10 €

Section 5 : salaires des cadres

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau 1, 280	17,06 €	2 587,49 €
Niveau 2, 360	20,52 €	3 112,27 €
Niveau 3, 420	23,06 €	3 497,51 €
Niveau 4, 460	24,72 €	3 749,28 €
Niveau 5, 480	25,60 €	3 882,75 €
Niveau 6, 510	26,89 €	4 078,41 €
Niveau 7, 550	28,56 €	4 331,70 €
Niveau 8, 600	30,71 €	4 657,79 €

Article 2

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1^{er} mai 2023 :

(En euros.)

Nature de la tâche affectée		Prix à la tâche	Frais de mécanisation	Total
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m ³ futaie	7,48	1,25	8,73
	m ³ taillis/futaie	7,73		8,98
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m ³ hêtre, merisier, châtaigner, autres	7,29	1,25	8,54
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m ³	5,77	1,25	7,02
Abattage grume résineux Éclaircie	m ³	6,47	1,25	7,72
Autres	m ³ peupliers	6,37	< 1,25	7,62
Bois d'industrie	Stère	7,58	2,16	9,74
Bois de Trituration	Stère	7,54	2,16	9,70
Bois de chauffage	Stère	7,61	2,16	9,77
Foisonnement	De gré à gré dans les limites fixées par l'article 30-b-5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

Article 3

Le présent avenant, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

(Voir page suivante.)

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant prenant effet le 1^{er} mai 2023 qui sera déposé à la DREETS Centre-Val de Loire, pôle politique du travail, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Orléans, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8822** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 41 du 12 janvier 2023

NOR : AGRS2397062M
IDCC : 8822

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;
Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FO ;
Syndicat CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Syndicat FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Salaires horaires minima

(Sous réserve des dispositions relatives au Smic)

Classification des emplois		Coefficient	Salaires horaires minima	Salaires mensuels (pour 151,67 heures)
1. Agents de production				
Niveau 1	A	100	11,27 €	1 709,32 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,30 €	1 713,87 €
	D	110	11,32 €	1 716,90 €
Niveau 3	E	115	11,34 €	1 719,94 €
	F	125	11,36 €	1 722,97 €
	G	135	11,38 €	1 726,00 €
Niveau 4	H	150	11,41 €	1 730,55 €
	I	170	11,80 €	1 789,71 €
	J	200	13,09 €	1 985,36 €
2. Personnel administratif				
Niveau 1	A	100	11,27 €	1 709,32 €
	B			
Niveau 2	C	105	11,30 €	1 713,87 €
	D	110	11,32 €	1 716,90 €
Niveau 3	E	115	11,34 €	1 719,94 €
	F	125	11,36 €	1 722,97 €
	G	135	11,38 €	1 726,00 €
Niveau 4	H	150	11,41 €	1 730,55 €
	I	170	11,80 €	1 789,71 €
	K	220	13,84 €	2 099,11 €
3. Personnel technique et technico-commercial				
Niveau 4	L	180	12,30 €	1 865,54 €
	M	200	13,09 €	1 985,36 €
Niveau 5	N	250	15,01 €	2 276,57 €
3. Personnel d'encadrement				
Niveau 4	O	190	12,72 €	1 929,24 €
Niveau 5	P	250	15,01 €	2 276,57 €
Niveau 6	Q	300	16,99 €	2 576,87 €

Classification des emplois		Coefficient	Salaire horaires minima	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
Niveau 7	R	275	16,01 €	2 428,24 €
	S	350	18,94 €	2 872,63 €
	T	380	20,15 €	3 056,15 €
Niveau 8	U	420	21,69 €	3 289,72 €
	V	450	22,89 €	3 471,73 €
	W	500	24,87 €	3 772,03 €

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,00 euros.

Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} février 2023.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 12 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRE ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 5 du 2 mars 2023

NOR : AGRS2397059M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFTC Agri ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence	NAPE/NAFE
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,12 €.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2023.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 2 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

			A compter du 1 ^{er} mars 2023
Niveau 1	AB	100	11,27 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	11,34 €
	2 ^e échelon D	110	11,37 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	11,39 €
	2 ^e échelon F	125	11,44 €
	3 ^e échelon G	135	11,48 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	11,61 €
	2 ^e échelon I	170	12,39 €
	3 ^e échelon J	200	13,70 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

			À compter du 1 ^{er} mars 2023
ACT 1		100	11,27 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	11,37 €
	2 ^e échelon	120	11,41 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	11,48 €
	2 ^e échelon	150	11,61 €
ACT 4		170	12,39 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	13,27 €
	2 ^e échelon	210	14,03 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	15,29 €
	2 ^e échelon	270	16,55 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

			À compter du 1 ^{er} mars 2023
AM 1		190	13,27 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	14,90 €
	2 ^e échelon	270	16,55 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	18,65 €
	2 ^e échelon	370	20,72 €

Cadres

Appointements minima mensuels.

		À compter du 1 ^{er} mars 2023
C 1	280	16,92 €
C 2	360	20,30 €
C 3	420	22,81 €
C 4	460	24,47 €
C 5	480	25,33 €
C 6	510	26,56 €
C 7	550	28,25 €
C 8	600	30,38 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230190-000523

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
