



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-21
25 mai 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-21 du 25 mai 2024

| | |
|--|-----|
| Ministère du travail, de la santé et des solidarités | 3 |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire | [*] |

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2024-21.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-21 du 25 mai 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) : accord du 26 mars 2024 relatif aux salaires minimaux | 5 |
| IDCC 211 Carrières-matériaux : avenant n° 51 du 27 février 2024 relatif aux salaires minimaux | 9 |
| IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 165 du 23 avril 2024 portant définition d'une catégorie objective de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire | 13 |
| IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire national du 30 avril 2024 ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue | 16 |
| IDCC 1536 Distributeurs conseils hors domicile : avenant n° 2024/1 du 19 mars 2024 à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux minima conventionnels au 1^{er} avril 2024 | 19 |
| IDCC 1536 Distributeurs conseils hors domicile : avenant n° 2024/2 du 19 mars 2024 à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2024 | 22 |
| IDCC 1922 Radiodiffusion : accord de méthode du 17 avril 2024 relatif à la négociation pour la mise en œuvre d'une convention collective nationale dans le périmètre utile à la négociation (PUN) | 26 |
| IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 89 du 20 mars 2024 relatif aux « Absences pour événements familiaux » (art. 4.12 de la convention collective) | 31 |
| IDCC 1978 Fleuristes : accord du 21 mars 2024 relatif aux salaires minima conventionnels | 34 |
| IDCC 1978 Fleuristes : accord du 24 avril 2024 relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail | 37 |
| IDCC 2120 Banque : accord du 25 avril 2024 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2024 . | 42 |
| IDCC 2120 Banque : avenant du 25 avril 2024 portant prorogation de l'accord du 27 mai 2020 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ... | 46 |
| IDCC 2156 Magasins-grands-populaires : avenant du 17 avril 2024 relatif aux rémunérations minimales garanties | 48 |

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 91 du 11 avril 2024 relatif aux salaires minima conventionnels..... | 52 |
| IDCC 2717 Entreprises techniques-crétion-événement : accord du 25 avril 2024 relatif à la revalorisation des rémunérations à compter du 1 ^{er} juin 2024..... | 56 |
| IDCC 3043 Propreté-entreprises : accord du 23 janvier 2024 relatif à l’agenda social prévisionnel pour l’année 2024..... | 59 |
| IDCC 3248 Métallurgie (Cher) : accord du 25 avril 2024 portant détermination de la valeur de point pour le calcul de la prime d’ancienneté à compter du 1 ^{er} mai 2024 | 60 |
| Accord(s) professionnel(s) | |
| Transformation laitière : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-13 du 30 mars 2024 à l’accord du 11 janvier 2024 relatif aux rémunérations conventionnelles | 62 |

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**

Accord du 26 mars 2024

relatif aux salaires minimaux
(Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse)

NOR : ASET2450466M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Sud PACA Corse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFDT construction et bois ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 26 mars 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement

des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

| | | Rappel accord du 13 septembre 2023 (+ 5 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur) | Accord du 26 mars 2024 (+ 3 % sur toute la grille – arrondi à l'euro supérieur) |
|----------|-----------|---|---|
| Niveau 1 | Échelon 1 | 1 763 | 1 816 |
| | Échelon 2 | 1 823 | 1 877 |
| Niveau 2 | Échelon 1 | 1 830 | 1 884 |
| | Échelon 2 | 1 857 | 1 913 |
| | Échelon 3 | 1 911 | 1 968 |
| Niveau 3 | Échelon 1 | 1 918 | 1 976 |
| | Échelon 2 | 1 947 | 2 006 |
| | Échelon 3 | 2 004 | 2 064 |
| Niveau 4 | Échelon 1 | 2 014 | 2 074 |
| | Échelon 2 | 2 045 | 2 106 |
| | Échelon 3 | 2 114 | 2 178 |
| Niveau 5 | Échelon 1 | 2 121 | 2 185 |
| | Échelon 2 | 2 185 | 2 251 |
| | Échelon 3 | 2 333 | 2 403 |
| Niveau 6 | Échelon 1 | 2 369 | 2 441 |
| | Échelon 2 | 2 461 | 2 534 |
| | Échelon 3 | 2 652 | 2 731 |
| Niveau 7 | Échelon 1 | 2 702 | 2 783 |
| | Échelon 2 | 2 863 | 2 949 |
| | Échelon 3 | 3 110 | 3 204 |

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est 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.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

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.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, 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 2024.

Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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.

Article 7 | Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Aix-en-Provence, le 26 mars 2024.

(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

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

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° 51 du 27 février 2024

relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2450428M

IDCC : 211

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

UNICEM ;

FIB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

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 27 février 2024, 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 2024, sont les suivants :

| | | Valeurs annuelles | Revalorisation par rapport à la grille 2023 |
|-----------|-----------|-------------------|--|
| Niveau 8 | Échelon 1 | 31 710 € | 3 % |
| | Échelon 2 | 39 510 € | 3 % |
| | Échelon 3 | 41 915 € | 3 % |
| Niveau 9 | Échelon 1 | 46 740 € | 3 % |
| | Échelon 2 | 54 145 € | 3 % |
| Niveau 10 | Échelon 1 | 62 635 € | 3 % |
| | Échelon 2 | 68 670 € | 3 % |

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 2024.

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 27 février 2024.

(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

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

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

Avenant n° 165 du 23 avril 2024

portant définition d'une catégorie objective de salariés
bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450473M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 permettaient aux entreprises de la branche professionnelle du cartonnage d'affilier au régime de retraite et de prévoyance complémentaire des cadres les salariés relevant des catégories professionnelles « cadres » et « agents de maîtrise » (jusqu'au niveau III échelon 3), telles que définies par l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dans les conditions validées par la commission administrative de l'AGIRC lors de ses réunions des 3 juin 1993 et 29 novembre 2013.

Les dispositions de la convention collective nationale du 14 mars 1947 ayant été annulées et remplacées par celles de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il appartient aux partenaires sociaux de mettre en conformité la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

La mise en œuvre du présent accord permettra aux contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, après validation de la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres d'une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Article 1^{er} | Définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des garanties de prévoyance complémentaire

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les partenaires sociaux ont souhaité assimiler à la catégorie des « cadres » des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire, sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres.

Catégorie objective des salariés « cadres »

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des « cadres » :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir :
 - les salariés relevant du statut conventionnel « cadres », classés en niveaux HC (hors classification), I échelon 1, I échelon 2, II échelon 1, II échelon 2, II échelon 3 et II échelon 4 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
 - les salariés relevant du statut conventionnel « agents de maîtrise » et assimilés à des cadres pour le régime de retraite et prévoyance complémentaire, classés en niveaux III échelon 1 et III échelon 2 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
- les salariés relevant du statut conventionnel « agents de maîtrise » classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de les inclure dans la catégorie objective des salariés « cadres » en application du présent accord.

Catégorie objective des salariés « non-cadres »

Sont considérés comme faisant partie de la catégorie des « non-cadres » :

- les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, à savoir les salariés relevant des statuts conventionnels « ouvriers » et « employés », classés en niveaux VI échelon 2, VI échelon 1, V échelon 3, V échelon 2, V échelon 1, IV échelon 4, IV échelon 3, IV échelon 2 et IV échelon 1 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013 ;
- les salariés relevant du statut conventionnel « agents de maîtrise » classés en niveaux III échelon 3, III échelon 4, IV échelon 1, IV échelon 2 et IV échelon 3 de l'accord cadre national sur la classification des salariés du cartonnage en date du 30 novembre 1992 modifié par l'avenant n° 147 du 4 février 2013, dans la mesure où l'entreprise aura choisi de ne pas les inclure dans la catégorie objective des salariés « cadres » en application du présent accord.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord portant sur la définition des catégories objectives pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 23 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motorcycle,
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)

Accord paritaire national n° 165 du 30 avril 2024

ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière
au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans
une retraite anticipée pour carrière longue

NOR : ASET2450436M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métaux,

d'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020, le 8 avril 2021, le 28 avril 2022, le 11 mai 2023,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2024 et au plus tard le 30 juin 2025.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes par dérogation à l'article 17.1 a du RPO :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis d'un ou de deux mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;

4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;

5° Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 | Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière », et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procèdera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Meudon, le 30 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Avenant n° 2024/1 du 19 mars 2024

à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} avril 2024

NOR : ASET2450471M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunies le 19 mars 2024 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant révision de l'accord du 24 avril 2007 dit « Annexe 1 » de la convention collective IDCC 1536 dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord n° 2021/2.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le dernier avenant n° 2023/1 sur les salaires, signé le 24 avril 2023 et étendu par arrêté du 17 juillet 2023 publié au *Journal officiel* le 2 août 2023, comportait une grille applicable

au 1^{er} mai 2023, qui a été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2024 sur l'échelon 1 du niveau I.

Dès lors, une nouvelle grille des salaires minima conventionnels est établie comme suit (cf. page annexée), venant remplacer la précédente grille, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Article 3

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2024

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

(En euros.)

| Niveaux | Échelons | Montants |
|---------|----------|----------|
| I | 1 | 1 800 |
| | 2 | 1 809 |
| | 3 | 1 828 |
| II | 1 | 1 860 |
| | 2 | 1 884 |
| | 3 | 1 916 |
| III | 1 | 1 955 |
| | CQP | 1 966 |
| | 2 | 1 977 |
| | 3 | 2 006 |
| | CQP | 2 027 |
| IV | 1 | 2 057 |
| | 2 | 2 110 |
| | 3 | 2 214 |
| | CQP | 2 256 |
| V | 1 | 2 472 |
| | 2 | 2 754 |
| | 3 | 2 966 |
| VI | 1 | 3 488 |
| | 2 | 3 735 |
| | 3 | 4 202 |

Brochure n° 3121 | Convention collective nationale

IDCC : 1536 | **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops, jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

Avenant n° 2024/2 du 19 mars 2024

à l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021
relatif à la nouvelle classification et aux salaires minima conventionnels
au 1^{er} avril 2024

NOR : ASET2450472M

IDCC : 1536

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

FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur la nouvelle grille des salaires minima conventionnels a été étendu par arrêté du 23 septembre 2022 publié au *Journal officiel* le 19 octobre 2022. Il réécrit l'annexe 1 de la convention collective, portant révision de l'accord du 24 avril 2007.

L'annexe 1 de la convention collective intitulée « Annexe 1 "Classification et salaires minima conventionnels" », dans sa rédaction issue de l'article 2 de l'accord n° 2021/2, intègre notamment la nouvelle grille des minima conventionnels prenant en compte la création d'un échelon 4 au regard de la nouvelle classification.

La nouvelle classification est entrée en vigueur depuis le premier jour du mois civil suivant celui de la date de parution de l'arrêté portant extension de l'accord n° 2021/2 au *Journal officiel*. Néanmoins, les partenaires sociaux ont prévu une période transitoire maximale de 18 mois pour permettre aux entreprises de mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec l'accord n° 2021/2 portant modification de l'accord du 24 avril 2007.

Conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont réunies pour négocier les salaires.

Le présent avenant a pour objet de modifier en partie l'annexe 1 de la convention collective figurant à l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 afin d'actualiser la nouvelle grille des minima conventionnels au 1^{er} avril 2024.

Ainsi, réunis le 19 mars 2024 en vue de faire évoluer les salaires minima conventionnels de branche à compter du 1^{er} avril 2024, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes portant donc révision de l'« Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les salaires minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 ».

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels a réécrit l'« Annexe 1 "Classification et salaires minima conventionnels" » de la convention collective qui intègre une annexe intitulée « Annexe "Nouvelle grille des salaires minima conventionnels" ».

Le présent avenant révisé partiellement les termes de l'article 2 de l'accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021, il annule et remplace la grille des minima conventionnels figurant à l'« Annexe "Nouvelle grille des salaires minima conventionnels" » de l'« Annexe 1 "Classification et salaires minima conventionnels" » de la convention collective, et remplace la grille des salaires minima conventionnels revalorisée par avenant n° 2023/2 du 24 avril 2023 modifiant l'« Accord n° 2021/2 du 14 décembre 2021 sur la nouvelle classification et sur les minima conventionnels – Annexe 1 de la convention collective – Avenant portant révision de l'accord du 24 avril 2007 », par les dispositions suivantes :

« Annexe Nouvelle grille des salaires minima conventionnels

Salaires minima mensuels au 1^{er} avril 2024

Base 35 heures/semaine ou 151,67 heures/mois.

(En euros.)

| Niveaux | Échelons | Montants |
|---------|----------|----------|
| I | 1 | 1 800 |
| | 2 | 1 809 |
| | 3 | 1 828 |
| | 4 | 1 844 |
| II | 1 | 1 860 |
| | 2 | 1 884 |
| | 3 | 1 916 |
| | 4 | 1 935 |
| III | 1 | 1 955 |
| | 2 | 1 977 |
| | 3 | 2 006 |
| | 4 | 2 030 |

| Niveaux | Échelons | Montants |
|---------|----------|----------|
| IV | 1 | 2 057 |
| | 2 | 2 110 |
| | 3 | 2 214 |
| | 4 | 2 320 |
| V | 1 | 2 472 |
| | 2 | 2 754 |
| | 3 | 2 966 |
| | 4 | 3 180 |
| VI | 1 | 3 488 |
| | 2 | 3 735 |
| | 3 | 4 202 |
| | 4 | 4 523 |

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 3

En application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les stipulations de branche en matière de salaires minima hiérarchiques fixés ci-après ont été arrêtées au regard des dispositions de l'article 8.6 de la convention collective relatif au contenu du salaire minima conventionnel et prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-15 du code du travail.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes », et indiquent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 2242-1, L. 2242-6 et L. 2242-8 et suivants du code du travail.

Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale des boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les parties s'engagent par ailleurs à rouvrir des négociations dès janvier prochain sur ce même thème pour tenir compte de l'évolution de la situation inflationniste et de ses conséquences.

Fait à Paris, le 19 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 17 avril 2024

relatif à la négociation pour la mise en œuvre d'une convention collective nationale dans le périmètre utile à la négociation (PUN)

NOR : ASET2450481M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;
CNRA ;
SNRC ;
SNRL ;
SRN ;
SMSP ;
SRGP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;
CFDT ;
FO ;
UNSA ;
Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'ensemble du secteur de la radiodiffusion ont décidé d'engager une négociation dans un contexte de réforme des branches professionnelles voulu par les pouvoirs publics à travers les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Un premier accord de méthode a été conclu le 1^{er} février 2019 dans le cadre de la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922), étendu par arrêté du 2 avril 2021.

Le présent accord vise à organiser la poursuite des travaux de mise en œuvre d'une nouvelle branche professionnelle au sens de l'article L. 2232-5 du code du travail dans le périmètre dit utile à la négociation (PUN) de la radiodiffusion.

Cet accord fixe le cadre général de la négociation sur les années 2024 et 2025. Il permet aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Cet accord prend en compte la situation particulière du secteur de la radiodiffusion qui est aujourd'hui partiellement couvert par une convention collective (IDCC 1922, radiodiffusion) dont sont exclues plusieurs radios dites « généralistes » (RTL, RMC et Europe 1) et les radios de service public.

Les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre du PUN de la radiodiffusion par arrêtés du 23 janvier et 6 juillet 2022 ainsi que les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre la radiodiffusion (IDCC 1922) par arrêtés des 22 et 23 novembre 2021 se sont réunies pour parvenir au présent accord sur la méthode et le calendrier de négociation d'une nouvelle convention collective.

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

À travers cet accord, les partenaires sociaux du secteur de la radiodiffusion souhaitent déterminer sur les années 2024 et 2025 le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la mise en place d'une nouvelle convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la radiodiffusion. Cette nouvelle convention prendra la suite de la convention collective conclue le 11 avril 1996 (IDCC 1922) selon des modalités qui seront à déterminer dans le cadre de la nouvelle convention collective.

Le présent accord vise à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet :

- de déterminer le champ d'application des négociations et ses objectifs généraux ;
- d'établir une méthode de travail ;
- de fixer un calendrier de travail ;
- de déterminer les thématiques retenues ;
- de convenir des moyens alloués à cette négociation.

Article 2 | Périmètre de la négociation

La convention collective nationale négociée dans le cadre de cet accord s'appliquera aux structures (entreprises, associations...) diffusant et/ou produisant des programmes et des services de radiodiffusion, ainsi qu'aux structures produisant et/ou fournissant à la demande des contenus audiovisuels.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions en direct ou enregistrées comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion linéaire et non linéaire, par voie hertzienne, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau internet, et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

Article 3 | Thèmes de négociation identifiés

Compte tenu de la multiformité de la branche de la radiodiffusion et de toutes les parties prenantes il est convenu de dresser, préalablement aux négociations visant à mettre en œuvre une convention collective commune à l'ensemble des entreprises du PUN, une liste des critères objectifs et documentés susceptibles de justifier des stipulations différentes pour certaines dispositions conventionnelles. Il s'agit notamment de prendre en compte les spécificités des TPE, PME et ETI du secteur de la radiodiffusion en application notamment des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Du fait des particularités des contrats de travail à durée déterminée d'usage et des activités qu'ils regroupent, ils pourront faire l'objet de stipulations spécifiques dans les titres où cela serait nécessaire.

Les négociations de la nouvelle convention collective s'articuleront autour des titres suivants, ainsi ordonnés :

- préambule ;
- titre 1^{er} : champ d'application ;
- titre 2 : modalités et financement du dialogue social dans la branche de la radiodiffusion (CPPNI, moyens alloués dialogue social, droits syndicaux) ;
- titre 3 : classifications, rémunérations ;
- titre 4 : contrat de travail ;
- titre 5 : durée et aménagement du temps de travail ;
- titre 6 : maladie, accident, santé au travail ;
- titre 7 : égalité professionnelle, handicap, lutte contre les discriminations ;
- titre 8 : formation professionnelle ;
- titre 9 : dispositions finales.

Article 4 | Méthode de travail et calendrier de la négociation

La présidence des réunions de négociation de cette future CCN de la radiodiffusion est confiée à la direction générale du travail.

La présidence assure la convocation des partenaires sociaux et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres du PUN.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs.

Les partenaires sociaux du PUN de la radiodiffusion se sont réunis les 14 février, 6 et 26 mars et conviennent de se réunir toutes les 3 semaines dans un format hybride (présentiel/ visioconférence). Pour le 1^{er} semestre 2024, le calendrier prévisionnel suivant est arrêté :

- 17 avril 2024 ;
- 7 mai 2024 ;
- 28 mai 2024 ;
- 19 juin 2024 ;
- 10 juillet 2024.

Lors de la réunion du 10 juillet 2024, les partenaires sociaux établiront le calendrier prévisionnel pour le second semestre 2024.

En se basant sur l'avancement des travaux réalisés dans la période 2019-2022, les partenaires sociaux conviennent de négocier la future convention collective nationale de la radiodiffusion par blocs successifs et se fixent les objectifs suivants :

- bloc 1 : préambule, titres 1 à 4 : fin 2024 ;
- bloc 2 : titres 5 et 6, premier semestre 2025 ;
- bloc 3 : titres 7 à 9, à partir du deuxième semestre 2025.

Article 5 | Secrétariat et moyens alloués à la négociation

Il est convenu que la délégation des employeurs prend en charge le secrétariat de la négociation et l'établissement d'un compte-rendu de chaque réunion selon des modalités à convenir entre elles.

Les délégués désignés par les organisations de salariés pour participer aux réunions de négociation bénéficient de la part de leur employeur lorsque celui-ci entre dans le champ de la future CCN d'une autorisation d'absence d'une journée pour participer à ces réunions et en assurer la préparation, incluant le temps de déplacement. Ces mandats sont communiqués au collège des employeurs.

Article 6 | Composition des délégations syndicales et d'employeurs

Participent aux travaux les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre du PUN de la radiodiffusion ainsi que les organisations professionnelles et syndicales reconnues représentatives dans le cadre la radiodiffusion (IDCC 1922), par arrêtés du ministère du travail et de l'emploi.

À la date du présent accord, les organisations suivantes ont été reconnues représentatives :

- la confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la confédération générale du travail (CGT) ;
- Solidaires ;
- la confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
- le syndicat des médias de service public (SMSP) ;
- le syndicat professionnel des radiodiffuseurs généralistes privés (SRGP) ;
- le syndicat national des radios libres (SNRL) ;
- le syndicat des radios indépendantes (SIRTI) ;
- la confédération nationale des radios associatives (CNRA) ;
- le syndicat national des radios commerciales (SNRC) ;
- le syndicat des réseaux radiophoniques nationaux (SRN).

Les parties conviennent que la composition de chaque délégation ne peut excéder 3 personnes par organisation syndicale et d'employeurs que les personnes participent à la réunion en présentiel ou en distanciel.

Article 7 | Publicité et dépôt

En vertu de l'article L. 2231-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations du secteur de la radiodiffusion.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 89 du 20 mars 2024
relatif aux « Absences pour événements familiaux »
(art. 4.12 de la convention collective)

NOR : ASET2450480M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Certains droits à congés pour événements familiaux, mentionnés à l'article L. 3142-4 du code du travail, ont été modifiés par la loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

Il est institué de nouveaux droits à congés pour événements familiaux au sein de l'article 4.12 de la convention collective.

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

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

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

- le mariage ou le Pacs du salarié (y compris s'il s'agit d'un remariage) : 5 jours (cinq jours) ;
- le mariage d'un enfant : 2 jours (deux jours) ;
- chaque naissance survenue au sein du foyer du ou de la salariée : 3 jours (trois jours).

Ces jours de congés bénéficient également au père et, le cas échéant, au conjoint ou concubin de la mère ou la personne liée à elle par un Pacs.

Cette période de congés commence à courir, au choix du ou de la salarié(e), le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;

- l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (trois jours) ;

Conformément au code du travail, ce congé débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date ;

- l'annonce de la survenance du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours (cinq jours) ;
- le décès du grand-parent : 1 jour (un jour) ;
- le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours (quatre jours) ;
- le décès du père, de la mère, du beau-parent, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours (trois jours) ;
- le décès d'un enfant de 25 ans (vingt-cinq ans) et plus : 12 jours (douze jours) ;
- le décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) : 14 jours (quatorze jours) ;
- le décès d'un enfant, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent : 14 jours (quatorze jours) ;
- le décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié(e) : 14 jours (quatorze jours) ;
- conformément au code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) ou d'une personne âgée de moins de 25 ans (vingt-cinq ans) à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 (huit) jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions par décret. Le salarié informe l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Ce congé de deuil est distinct du congé de décès visé aux alinéas précédents.

Les jours d'absence mentionnés ci-dessus sont exprimés en jours ouvrables.

Sauf exception (prévue par la législation ou la convention collective), les jours d'absence prévus ci-dessus doivent être pris, dans la mesure du possible, dans la période de survenance de l'événement familial et au plus tard dans un délai d'un an.

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

Article 3 | Abrogation de l'avenant n° 83

Compte tenu de ce qui précède, les partenaires sociaux conviennent d'abroger l'avenant n° 83, également relatif aux droits à congés pour événements familiaux, et qui n'a plus lieu d'être.

Cet avenant s'incorpore à la convention collective, à l'article 4.12 dont il fixe la nouvelle rédaction.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 5 | Durée. Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

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

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

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

Fait à Paris, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 mars 2024
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450476M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

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

les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 13 mars 2024, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

| Niveau | Échelon | Coefficient | Salaire minimal |
|--------|---------|-------------|-----------------|
| I | 1 | 110 | 1 800 € |
| | 2 | 120 | 1 810 € |
| | 3 | 130 | 1 820 € |
| II | 1 | 210 | 1 830 € |
| | 2 | 220 | 1 840 € |
| | 3 | 230 | 1 850 € |
| III | 1 | 310 | 1 860 € |
| | 2 | 320 | 1 870 € |
| | 3 | 330 | 1 880 € |
| IV | 1 | 410 | 1 890 € |
| | 2 | 420 | 1 930 € |
| | 3 | 430 | 1 970 € |
| V | 1 | 510 | 2 065 € |
| | 2 | 520 | 2 175 € |
| | 3 | 530 | 2 290 € |
| VI | 1 | 610 | 2 405 € |
| | 2 | 620 | 2 575 € |
| | 3 | 630 | 2 825 € |
| VII | 1 | 710 | 3 540 € |
| | 2 | 720 | 3 740 € |
| | 3 | 730 | 3 900 € |

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 modifié par l'accord signé le 20 septembre 2023 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

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

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

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, au cours du mois de juillet 2024, en vue d'une nouvelle négociation sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 7 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

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

Fait à Paris, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 24 avril 2024

relatif aux listes de métiers exposés à des risques ergonomiques
prévues à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2450478M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité pour 2023, qui :

- d'une part, instaure un dispositif de prévention de l'usure professionnelle et crée un fonds d'investissement dédié auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), chargée des orientations et de la répartition des financements sur la base d'une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques ;
- et d'autre part, invite les branches professionnelles à engager, dans les meilleurs délais, des négociations, en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs des risques ergonomiques.

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, se sont saisis de cette nouvelle thématique de négociation, tout en rappelant leur volonté :

- de ne pas se limiter à un simple recensement des métiers ou activités soumis à des risques ergonomiques, mais d'actualiser, dans un futur accord, l'analyse des facteurs de pénibilité établie par accord de branche du 12 décembre 2018 étendu et d'en améliorer les mesures de prévention préconisées ;
- et d'avoir une démarche responsable dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des présentes négociations de branche.

Article 3 | Définitions

Les partenaires sociaux de la branche entendent au préalable définir les principales notions qui leur ont permis de prendre des décisions adaptées et appropriées aux enjeux poursuivis :

- ils retiennent, comme définition de « l'usure professionnelle », celle proposée par l'ANACT (l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), à savoir : « Un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail ».

Elle concerne tous types de salarié(e)s et de tout âge, quel que soit leur niveau, échelon et coefficient dans les secteurs de la branche ;

- les expositions aux facteurs de risques professionnels dits ergonomiques, mentionnés au 1^o du 1 de l'article L. 4161-1 du code du travail, qui sont définis comme source d'usure professionnelle, concernent les postures pénibles, les vibrations mécaniques et les manutentions manuelles de charges ;
- les partenaires sociaux de la branche précisent que l'usure professionnelle peut se manifester sous différentes formes, notamment des symptômes physiques se traduisant principalement par des troubles musculo-squelettiques (TMS). Ils constatent, que l'usure professionnelle peut conduire à l'inaptitude partielle ou totale, empêchant le/la salarié(e) d'exercer certaines activités, voire, de pratiquer son métier.

Article 4 | Classement des métiers et activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques dans la branche

À la suite des situations de pénibilité et d'usure professionnelle diagnostiquées dans les 3 secteurs de la branche, il est préconisé le classement suivant par facteur de risques ergonomiques :

A. Rappel des risques ergonomiques visés

1. Postures pénibles

Définition : les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations (art. D. 4161-1 du code du travail) sont principalement celles qui comportent des gestes avec maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou des positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion ou positions du torse fléchi.

2. Manutention manuelle de charges/port de charges

Définition : on entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs (art. R. 4541-2 du code du travail). Ces opérations peuvent comporter des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs en raison des caractéristiques de la charge ou des conditions ergonomiques défavorables.

3. Vibrations mécaniques

Définition : les vibrations mécaniques peuvent être transmises aux mains et aux bras par des machines portatives, guidées à la main ou encore par certaines opérations nécessitant que les opérateurs travaillent des pièces tenues à la main. Elles peuvent exposer les mains et les bras des opérateurs à des niveaux élevés de vibrations pouvant entraîner des troubles vasculaires, des lésions ostéoarticulaires ou des troubles neurologiques ou musculaires. Les vibrations transmises à l'ensemble du corps, notamment lors de la conduite régulière de véhicules ou d'engins (exemples : chariots de manutention, tracteur...) sont susceptibles d'entraîner des lombalgies et des microtraumatismes de la colonne vertébrale (art. R. 4441-1 du code du travail).

■ Tableau des métiers ou activités susceptibles d'être concernés par l'usure professionnelle dans la branche (références selon la nomenclature des « Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs » [privés et publics] – PCS ESE).

| Secteur de la branche | Métier | Code PCS-ESE de l'Insee | Postures pénibles | Manutention manuelle de charges | Vibrations mécaniques |
|--------------------------|---|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Secteur 1 Fleuristes | Fleuristes, quels que soient le niveau et le coefficient | 210x 220x 462a 554d | Exposés | Exposés | Non-exposés |
| | Chauffeurs/livreur/manutentionnaires | 643a 653a 676a | Exposés | Exposés | Exposés |
| Secteur 2 Vente AF | Vendeurs Responsables de rayon et de magasin | 210x 220x 232a 233c 462a | Exposés | Exposés | Exposés |
| | Chauffeurs/livreurs/manutention musculo-squelettiques Magasiniers/installateur Préparateurs de commande/stockage | 643a 653a 676a | Exposés | Exposés | Exposés |
| Secteur 3 Services AF | Toiletteurs, handlers | 637d | Exposés | Exposés | Exposés |
| | Agents animaliers/gardiens d'animaux (pensions, élevage, refuge, musher...), éducateur canin, promeneur de chiens et pet-sitter | 691b | Exposés | Exposés | Exposés |

La présente liste permet d'identifier les métiers et activités des 3 secteurs de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, exposés à des facteurs ergonomiques et pourra être réactualisée en fonction de l'évolution des données. Elle permettra en outre à la CAT MP, d'orienter les fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle, en

vue de financer des actions de prévention adaptées, de sensibilisation à destination des salariés des entreprises de la branche, ou de financer des projets de transition professionnelle.

B. Mesures de prévention collectives et individuelles

Il est rappelé, qu'afin de prévenir la survenance des risques professionnels, les partenaires sociaux ont préconisé un certain nombre de mesures de prévention collectives et individuelles, notamment :

■ Pour lutter contre le risque de postures pénibles :

- mettre en place des procédures de travail et outils de travail adaptés ;
- adapter le matériel et l'équipement à la physiologie de l'opérateur (hauteur réglable des plans de travail...) ;
- veiller à une installation ergonomique du matériel bureautique ou d'intervention (siège, position, table réglable...) ;
- organiser l'espace de façon à permettre au travailleur de se déplacer, changer de position (assis-debout...) ;
- maintenir la surface de la partie vente en état de propreté et/ou du (des) lieu(x) de travail ;
- agir sur l'organisation collective du travail (organisation, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants aux gestes et postures ;
- agir sur la propreté des surfaces (atelier, lieu de vente...).

■ Pour lutter contre le risque de manutention manuelle de charges/port de charges :

- opter pour des présentoirs sur roulettes (s'ils doivent être déplacés) ;
- équiper les postes de travail d'aide à la manutention (transpalette, chariots roulants, diables...) ;
- privilégier les moyens mécaniques de port des charges ;
- aménager l'environnement ;
- privilégier l'alternance des tâches ;
- agir sur l'organisation collective du travail (organisation, pauses, varier les tâches...) ;
- formation des intervenants au port de charges et à l'utilisation des outils d'aide à la manutention.

■ Pour lutter contre le risque de vibrations mécaniques :

- faire le choix de procédés de travail moins vibrants ;
- choisir des équipements de travail appropriés ;
- organiser une rotation des opérateurs, et diversifier, autant que faire se peut, les tâches ;
- veiller au bon entretien des équipements, engins, des sols et des surfaces, etc. ;
- former et informer les salariés exposés.

Article 5 | Suivi de l'accord et poursuite de négociations

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à prévoir une réunion de CPPNI, au moins une fois par an, consacrée au suivi du présent accord et aux résultats en termes d'actions de prévention effectuées pour les salarié(e)s de la branche et financées par le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle.

Ils s'engagent en outre à poursuivre les négociations pour mieux cerner les principales expositions professionnelles des salariés de la branche aux risques professionnels et proposer des mesures de prévention adaptées, en particulier pour tenir compte de la situation au travail des seniors.

Article 6 | *Dispositions finales*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, à l'issue de laquelle le présent accord cessera de produire ses effets.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur et fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 24 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 avril 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2024

NOR : ASET2450475M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 42 de la convention collective de la banque (CCB), les partenaires sociaux se sont rencontrés à quatre reprises, les 14 décembre 2023, 12 janvier, 15 février et 11 avril 2024 dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

À l'issue de ces négociations, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Mesures portant sur les minima (art. 42.2 de la CCB)

Les salaires minima sont augmentés de 1,9 % quel que soit le niveau, toutes anciennetés confondues. L'augmentation des minima qui en résulte ne peut être inférieure à un montant forfaitaire de 600 €.

En application de cette mesure, les annexes VI, VII et VIII, ci-jointes, annulent et remplacent celles actuellement en vigueur.

Article 2 | Mesures portant sur le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans

Le salaire annuel plancher des cadres de plus de 50 ans est porté à 36 000 € bruts.

Article 3 | Dispositions spécifiques 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 accord 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, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Formalités et extension

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille de salaires annuels minima de branche au 1^{er} mai 2024

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

| | Annexe VI | Annexe VII | | | |
|-------------|-----------------|------------|--------|--------|--------|
| | Hors ancienneté | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | | | | | |
| Niveau A | 22 937 | 22 937 | 22 937 | 22 937 | 22 937 |
| Niveau B | 22 937 | 22 937 | 22 937 | 22 937 | 23 199 |
| Niveau C | 22 937 | 22 937 | 22 937 | 23 006 | 23 650 |
| Niveau D | 22 937 | 23 318 | 23 974 | 24 640 | 25 338 |
| Niveau E | 23 790 | 24 350 | 25 037 | 25 746 | 26 478 |
| Niveau F | 25 822 | 26 424 | 27 176 | 27 951 | 28 766 |
| Niveau G | 28 479 | 29 174 | 30 028 | 30 914 | 31 820 |
| Cadres | | | | | |
| Niveau H | 31 351 | 32 110 | 33 082 | 34 068 | 35 091 |
| Niveau I | 38 284 | 39 240 | 40 418 | 41 630 | 42 880 |
| Niveau J | 46 255 | 47 402 | 48 826 | 50 299 | 51 808 |
| Niveau K | 55 036 | 56 417 | 58 100 | 59 850 | 61 645 |

Grille de référence au 1^{er} mai 2024 pour l'application de la garantie salariale individuelle (article 41)

Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail.

(En euros.)

| Annexe VIII | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Techniciens | | | | |
| Niveau A | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| Niveau B | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| Niveau C | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| Niveau D | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| Niveau E | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 000 |
| Niveau F | 35 000 | 35 000 | 35 000 | 35 958 |
| Niveau G | 36 468 | 37 535 | 38 643 | 39 775 |

| Annexe VIII | | | | |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans |
| Cadres | | | | |
| Niveau H | 40 138 | 41 353 | 42 585 | 43 864 |
| Niveau I | 49 050 | 50 523 | 52 038 | 53 600 |
| Niveau J | 59 253 | 61 033 | 62 874 | 64 760 |
| Niveau K | 70 521 | 72 625 | 74 813 | 77 056 |

Avenant du 25 avril 2024

portant prorogation de l'accord du 27 mai 2020
relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

NOR : ASET2450474M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

BANQUE CFTC ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) signé le 27 mai 2020 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020 a été conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Au regard du calendrier des négociations fixé par les partenaires sociaux et afin d'assurer la continuité de l'observatoire des métiers de la banque défini dans cet accord, ceux-ci conviennent, par le présent avenant, de proroger pour 18 mois la durée de l'accord précité.

Ainsi, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Durée de la prorogation

L'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) signé le 27 mai 2020 est prorogé, pour une durée de 18 mois, jusqu'au 30 juin 2025.

Article 2 | Engagement des parties

Les partenaires sociaux se réuniront, dès le 4^e trimestre 2024, afin d'établir un bilan sur les actions réalisées dans le cadre de cet accord et d'engager une nouvelle négociation en vue de son renouvellement.

Article 3 | Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2024. Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 avril 2024
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2450469M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNEC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties.

À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

Article 2 | Rémunérations minimales garanties

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.

(Voir page suivante.)

Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

| Niveau | Échelon | RMG mensuelle | RMG annuelle |
|--------------------|---------|---------------|--------------|
| Employés | | | |
| I | 1 | 1 766,92 € | 22 087 € |
| | 2 | 1 768 € | 22 096 € |
| II | 1 | 1 773 € | 22 157 € |
| | 2 | 1 785 € | 22 310 € |
| III | 1 | 1 797 € | 22 463 € |
| | 2 | 1 803 € | 22 539 € |
| IV | 1 | 1 834 € | 22 921 € |
| | 2 | 1 895 € | 23 685 € |
| Agents de maîtrise | | | |
| V | | 2 054 € | 26 699 € |
| Cadres | | | |
| VI | | 2 469 € | 32 694 € |
| VII | | 3 203 € | 42 406 € |
| VIII | | 4 217 € | 55 840 € |

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14.1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

Article 3 | Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14.2 de la convention collective, qui stipule :

« Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1^{er} échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article. »

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14.2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Article 4 | Définition des salaires minima hiérarchiques

Conformément à la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14.1 de la convention collective.

Article 5 | Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Article 6 | 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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | Application

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4^e trimestre 2024 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2025 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dans le mois qui suit sa publication au *Journal officiel*.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

Fait à Paris, le 17 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 91 du 11 avril 2024

relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2450470M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Réunis les 9 février, 15 mars et 11 avril 2024 (réunions en présentiel avec possibilité de participation en visioconférence) ainsi que le 27 mars (visioconférence), les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés des entreprises de la branche ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2024, à l'examen des données économiques de la profession pour l'année écoulée.

Ils ont également procédé à un bilan des évolutions des salaires minima après deux années marquées par une inflation significativement plus élevée qu'au cours des dernières décennies. À l'heure où l'inflation parait marquer le pas, ils se félicitent d'avoir pu, par la signature de deux accords de salaires par an en 2023 comme en 2022, maintenir le pouvoir d'achat des salaires minima et permis à la négociation de jouer pleinement son rôle aux bénéfices des salariés de la branche, et en particulier à l'égard de ceux ne relevant pas d'un accord salarial d'entreprise.

Les salaires minima conventionnels hiérarchiques constituent également un élément important d'attractivité de la branche ; à cet égard, une grille débutant pour le premier niveau et pour 35 heures de travail, à plus de 2 950 € annuels bruts au-delà de l'application du Smic en vigueur, représente pour la grande distribution alimentaire un atout par rapport aux secteurs comparables.

Soucieux d'assurer dans toute la mesure permise par le contexte économique une progression de l'ensemble des salaires minima, les partenaires sociaux signataires décident de ce qui suit :

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

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels hiérarchiques de branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire des salariés en relevant.

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

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

Il est également précisé que les salaires minima fixés par le présent accord font exclusivement référence aux niveaux de classification tels que définis par le titre IV de la convention collective, et non à d'éventuels accords d'entreprise instaurant d'autres règles en matière de classification, qui doivent en application de la loi assurer aux salariés des garanties au moins équivalentes à celles du titre IV.

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

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

(Voir page suivante.)

| Niveau | | Taux horaire | Salaire mensuel (151 h 67) | Salaire mensuel minimum garanti ^[1] | Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1][2][3]} |
|----------|---------------------------------|--------------|-------------------------------|---|--|
| Niveau 1 | (1 B – après période d’accueil) | 11,67 € | 1 769,99 € | 1 858,45 € | 24 160 € |
| | (1 A – période d’accueil) | 11,66 € | 1 768,47 € | 1 856,86 € | 24 139 € |
| Niveau 2 | (2 B – après période d’accueil) | 11,77 € | 1 785,16 € | 1 874,37 € | 24 367 € |
| | (2 A – période d’accueil) | 11,69 € | 1 773,02 € | 1 861,63 € | 24 201 € |
| Niveau 3 | (3 B – après période d’accueil) | 11,91 € | 1 806,39 € | 1 896,67 € | 24 657 € |
| | (3 A – période d’accueil) | 11,78 € | 1 786,67 € | 1 875,97 € | 24 388 € |
| Niveau 4 | (4 B – après période d’accueil) | 12,60 € | 1 911,04 € | 2 006,55 € | 26 085 € |
| | (4 A – période d’accueil) | 11,98 € | 1 817,01 € | 1 907,82 € | 24 802 € |
| Niveau 5 | | 13,301 € | 2 017,36 € | 2 118,18 € | 27 536 € |
| Niveau 6 | | 14,060 € | 2 132,48 € | 2 239,06 € | 29 108 € |
| Niveau 7 | | 18,252 € | 2 768,28 € | 2 906,63 € | 37 786 € |
| Niveau 8 | | 24,531 € | 3 720,62 € | 3 906,56 € | 50 785 € |

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

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

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

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

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

| Niveaux | Salaire minimum annuel garanti | |
|---------|---|---------------|
| | Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau | Après 36 mois |
| 7 | 39 330 € | 40 850 € |
| 8 | 52 880 € | 54 900 € |

Article 4 | 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 en analyser les causes. Si aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

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

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM au sein desquels la CCN est applicable (anciens DOM hors Mayotte), et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 7 | Publicité. Extension

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

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

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION
ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Accord du 25 avril 2024

relatif à la revalorisation des rémunérations
à compter du 1^{er} juin 2024

NOR : ASET2450477M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite de deux sessions de négociation portant sur les salaires dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche, il est convenu entre les partenaires sociaux d'adopter diverses mesures concourant à la revalorisation des rémunérations des salariés de la branche :

1° Par l'augmentation des salaires minimaux applicables ;

2° Par l'augmentation du plafond des congés spectacles applicables aux salariés des entreprises techniques du secteur du spectacle vivant et de l'événement.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Augmentation des salaires minimaux de branche

I. Les salaires minimaux de branche applicables, en vertu du titre 7 de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008 (n° 2717), aux salariés dits « permanents » (salariés qui ne sont pas employés en CDD d'usage), hors majoration éventuelle, sont augmentés comme suit :

| Catégorie | Pourcentage d'augmentation | Salaire minimal mensuel brut (base 35 heures) |
|----------------|----------------------------|--|
| 1 | 3 % | 1 801 € |
| 2 | 5 % | 1 851 € |
| 3 | 3,5 % | 2 007 € |
| 4 | 2,5 % | 2 222 € |
| 5 | 2 % | 2 420 € |
| 6 | 2 % | 2 535 € |
| 7 | 2 % | 2 712 € |
| 8 | 2 % | 2 937 € |
| 9 | 2 % | 3 163 € |
| 10 | 2 % | 3 377 € |
| Hors catégorie | 2 % | 3 377 € |

II. Il est rappelé qu'en application du titre 7 de la convention collective les salariés employés en CDD d'usage se voient appliquer des salaires minimaux spécifiques exprimés sur une base horaire brute supérieure aux salaires minimaux des autres salariés pour tenir compte de l'absence de sécurité de l'emploi et de l'absence de prime de précarité versée en fin de contrat. Les salaires minimaux applicables spécifiquement à ces salariés sont augmentés comme suit :

1. Filière spectacle vivant et événement

| Catégorie | Pourcentage d'augmentation | Salaire minimal brut horaire |
|----------------|----------------------------|---------------------------------|
| 1 | 3 % | 12,35 € |
| 2 | 5 % | 12,70 € |
| 3 | 3,5 % | 13,77 € |
| 4 | 2,5 % | 15,24 € |
| 5 | 2 % | 16,60 € |
| 6 | 2 % | 17,39 € |
| 7 | 2 % | 18,60 € |
| 8 | 2 % | 20,14 € |
| 9 | 2 % | 21,69 € |
| 10 | 2 % | 23,16 € |
| Hors catégorie | 2 % | 23,16 € |

2. Filière cinéma et audiovisuelle

Les organisations signataires conviennent d'une augmentation distincte de 1 % pour l'ensemble des fonctions de la filière cinéma et audiovisuelle.

Les organisations signataires s'engagent d'autre part à débiter des discussions dans les prochains mois afin de réexaminer les salaires minimaux des fonctions de la filière cinéma et audiovisuelle ouvertes au CDD d'usage, avec pour objectif de rationaliser cette grille de classification pour aller vers des salaires minimaux horaires identiques par niveau.

Article 2 | *Modification du plafond des congés spectacle*

Au deuxième alinéa de l'article 6.2 de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008, le plafond journalier de « 265 € » est remplacé par le plafond journalier de « 272 € ».

Article 3 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Considérant notamment que le champ de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | *Durée, entrée en vigueur et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} juin 2024. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 janvier 2024
relatif à l’agenda social prévisionnel pour l’année 2024

NOR : ASET2450452M
IDCC : 3043

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

FEP ;
SNPRO,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FS CFTD,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives définissent l’ordre du jour de l’agenda social prévisionnel pour 2024.

| Thèmes | Période prévisionnelle de négociation |
|--|---------------------------------------|
| Mise à jour à droit constant de la convention collective (IRP...) | 1 ^{er} semestre |
| Formation professionnelle | |
| Rémunération 2025 | Fin 1 ^{er} semestre |
| GT paritaire « emplois repères » dans le cadre des classifications | 2 ^d semestre |
| Reprise de la négociation temps partiel | |
| Prévention des risques professionnels | |

Fait à Villejuif, le 23 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 25 avril 2024

portant détermination de la valeur de point
pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} mai 2024
(Cher)

NOR : ASET2450479M

IDCC : 3248

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 avril 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN du Cher, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6,07 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} mai 2024.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Bourges, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-13 du 30 mars 2024

à l'accord du 11 janvier 2024
relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2450307Z

Page 98 :

Au lieu de :

■ « NOR : ASET2450307M »

Lire :

■ « NOR : ASET2450507M »

(Le reste sans changement.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240210-000524

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
