



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2024-09
2 mars 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-09 du 2 mars 2024

| | |
|--|-----|
| Ministère du travail, de la santé et des solidarités | 3 |
| Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire | 110 |

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-09 du 2 mars 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| IDCC 18 Textile-industrie : accord national du 24 janvier 2024 relatif aux salaires minima | 5 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés | 9 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés | 10 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : protocole d'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs | 11 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant, et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur | 12 |
| IDCC 218 Sécurité sociale : avenant du 31 janvier 2024 relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile | 13 |
| IDCC 627-771-2389 Bâtiment. Travaux publics (La Réunion) : protocole d'accord régional du 7 février 2024 relatif aux salaires des ouvriers, ETAM et cadres | 14 |
| IDCC 759 Pompes funèbres : accord paritaire national du 17 janvier 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques | 21 |
| IDCC 759 Pompes-funèbres : avenant du 17 janvier 2024 relatif aux barèmes nationaux de salaires minima | 24 |
| IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 108 du 22 janvier 2024 relatif aux salaires 2024 | 27 |
| IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 02-24 du 7 février 2024 relatif à la modification du champ d'application de la CCN | 30 |
| IDCC 1286 Détaillants-fabricants-chocolat : avenant n° 9 du 18 janvier 2024 relatif au régime de prévoyance | 32 |
| IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries : accord n° 117 du 17 janvier 2024 relatif à l'assiette de la prime d'ancienneté des ouvriers/employés | 36 |

| | |
|--|-----|
| IDCC 1499 Miroiterie. Transformation-négoce-verre : accord du 12 décembre 2023 relatif à l’alternance, à l’emploi des jeunes et au tutorat..... | 38 |
| IDCC 1631 Hôtellerie-plein air : avenant n° 45 du 5 février 2024 relatif aux salaires..... | 46 |
| IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 26 du 17 janvier 2024 relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM) au 1 ^{er} janvier 2024..... | 51 |
| IDCC 1947 Bois-œuvre-négoce : avenant n° 20 du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels applicables à compter du 1 ^{er} mars 2024..... | 54 |
| IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 88 du 17 janvier 2024 relatif à la grille des salaires | 58 |
| IDCC 2272 Assainissement-maintenance industrielle : avenant n° 42 du 8 février 2024 relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2024..... | 60 |
| IDCC 2372 Distribution directe : accord du 7 septembre 2023 relatif à la révision de la convention collective..... | 63 |
| IDCC 3216 Négoce matériaux-Construction. salariés : avenant du 15 décembre 2023 relatif à la modification de l’article 8-4 « Reconnaissance de la fonction tuteur » et de l’article 6-3-4-3-5 « Maître d’apprentissage »..... | 97 |
| IDCC 3216 Négoce matériaux-Construction. salariés : avenant du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels | 100 |
| IDCC 87-135 Carrières-matériaux (Sud Provence-Alpes-Côte d’Azur et Corse) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-49 du 9 décembre 2023 à l’accord du 13 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux..... | 104 |
| IDCC 2332 Architecture-Entreprises (Rhône-Alpes) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2023-49 du 9 décembre 2023 à l’accord du 14 novembre 2023 relatif à la valeur du point | 105 |
| Accord(s) professionnel(s) | |
| Travail temporaire : accord du 9 février 2024 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents | 106 |

Accord national du 24 janvier 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2450223M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la hausse du Smic le 1^{er} janvier 2024, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 1^{er} | Révision du barème des salaires minima garantis au 1^{er} janvier 2024

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2024

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures

(Pour un horaire de 35 heures par semaine)

| | |
|--------------|---------|
| Niveau 1 | 1 793 € |
| Niveau 2 | |
| Échelon 1 | 1 796 € |
| Échelon 2 | 1 801 € |
| Échelon 3 | 1 809 € |
| Niveau 3 | |
| Échelon 1 | 1 810 € |
| Échelon 2 | 1 814 € |
| Échelon 3 | 1 825 € |
| Niveau 4 | |
| Échelon 1 | 1 827 € |
| Échelon 2 | 1 887 € |
| Échelon 3 | 1 966 € |
| Niveau 5 | |
| Échelon 1 | 1 973 € |
| Échelon 2 | 2 025 € |
| Échelon 3 | 2 167 € |
| Niveau 6 | |
| Échelon 1 | 2 178 € |
| Échelon 2 | 2 288 € |
| Échelon 3 | 2 462 € |
| Position I | |
| Échelon 1 | 2 467 € |
| Échelon 2 | 2 752 € |
| Position II | 3 334 € |
| Position III | 4 045 € |
| Position IV | 4 754 € |

Article 2 | Révision du barème des salaires minima garantis au 1^{er} février 2024

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} février 2024, qui revalorise à compter de cette date les salaires minima du niveau 6 échelon 3 et des deux échelons de la position I.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} février 2024

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures

(Pour un horaire de 35 heures par semaine)

| | |
|--------------|---------|
| Niveau 1 | 1 793 € |
| Niveau 2 | |
| Échelon 1 | 1 796 € |
| Échelon 2 | 1 801 € |
| Échelon 3 | 1 809 € |
| Niveau 3 | |
| Échelon 1 | 1 810 € |
| Échelon 2 | 1 814 € |
| Échelon 3 | 1 825 € |
| Niveau 4 | |
| Échelon 1 | 1 827 € |
| Échelon 2 | 1 887 € |
| Échelon 3 | 1 966 € |
| Niveau 5 | |
| Échelon 1 | 1 973 € |
| Échelon 2 | 2 025 € |
| Échelon 3 | 2 167 € |
| Niveau 6 | |
| Échelon 1 | 2 178 € |
| Échelon 2 | 2 288 € |
| Échelon 3 | 2 471 € |
| Position I | |
| Échelon 1 | 2 476 € |
| Échelon 2 | 2 762 € |
| Position II | 3 334 € |
| Position III | 4 045 € |
| Position IV | 4 754 € |

Article 3 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B) 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 6 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2024, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 7 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 31 janvier 2024

relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents
d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : ASET2450227M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du Protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,19 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 31 janvier 2024
relatif aux frais de déplacement des ingénieurs conseils mutés

NOR : ASET2450228M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC – FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du Protocole d'accord du 11 Juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices Insee « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 20,19 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 31 janvier 2024

relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : ASET2450229M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC – FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles premier des Protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 41,09 € et 166,85 € par mois, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 31 janvier 2024

relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur

NOR : ASET2450230M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », les montants maximums des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2024 à :

- voiture automobile : 8 935,62 € ;
- motocyclette : 2 150,70 € ;
- vélomoteur : 812,39 € ;
- cyclomoteur : 406,31 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2024 à :

- voiture automobile : 5 889,34 €.

Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 31 janvier 2024

relatif au montant et aux conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile

NOR : ASET2450231M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice Insee « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2024 à une limite maximum de 8 935,62 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice Insee « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2024 à 5 889,34 €.

Fait à Montreuil, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2389 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS OUVRIERS
(La Réunion)
(13 mai 2004)**

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Convention collective départementale

**IDCC : 771 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS INGÉNIEURS ASSIMILÉS
ET CADRES
(La Réunion)
(9 mai 1974)**

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

**IDCC : 627 | BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAÎTRISE
(La Réunion)
(12 juillet 1971)**

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Protocole d'accord régional du 7 février 2024
relatif aux salaires des ouvriers, ETAM et cadres

NOR : ASET2450206M

IDCC : 627, 771, 2389

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

**CAPEB Réunion ;
FRBTP Réunion,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;
CFE-CGC ;**

CFDT BTP ;
CGT-FO Réunion ;
CGTR-BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis octobre 2023, et notamment la réunion du 7 février 2024 qui s'est tenue sous l'égide du Préfet, sont arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

- sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :
1,9 % à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :
1,9 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 2 | ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

1,9 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

1,9 % à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5 | Stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

Compte-tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et cadres du bâtiment et des travaux publics de La Réunion, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 6 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 7 | *Application*

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} janvier 2024, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 7 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires des ouvriers du BTP – Année 2024

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

(En euros.)

| Niveau | Position | Coeff. | Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023 | Taux horaires au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|---|-------------------------|--------|---|---|
| I Ouvriers d'exécution | 1 ^{er} échelon | 102 | 12,22 | 12,45 |
| | 2 ^e échelon | 103 | 12,35 | 12,58 |
| II Ouvriers professionnels | 1 ^{er} échelon | 105 | 12,53 | 12,77 |
| | 2 ^e échelon | 112 | 13,24 | 13,49 |
| | 3 ^e échelon | 118 | 13,81 | 14,07 |
| | 4 ^e échelon | 126 | 14,63 | 14,91 |
| III Compagnons professionnels Chefs d'équipes | 1 ^{er} échelon | 137 | 15,7 | 16,00 |
| | 2 ^e échelon | 145 | 16,54 | 16,85 |
| | 3 ^e échelon | 159 | 17,93 | 18,27 |
| IV Maîtres ouvriers | 1 ^{er} échelon | 173 | 19,29 | 19,66 |
| | 2 ^e échelon | 187 | 20,65 | 21,04 |
| | 3 ^e échelon | 201 | 22,05 | 22,47 |
| [*] La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024. | | | | |

| | du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 | du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 |
|---|--|--|
| Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) | 12,81 | 13,23 |

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 39 heures

(En euros.)

| Niveau | Position | Coeff. | Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023 | Taux horaires ^[**] au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|------------------------------------|-------------------------|--------|---|---|
| I Ouvriers d'exécution | 1 ^{er} échelon | 102 | 11,84 | 12,06 |
| | 2 ^e échelon | 103 | 11,92 | 12,15 |
| II Ouvriers profession- nels | 1 ^{er} échelon | 105 | 12,02 | 12,25 |
| | 2 ^e échelon | 112 | 12,44 | 12,68 |
| | 3 ^e échelon | 118 | 12,99 | 13,24 |
| | 4 ^e échelon | 126 | 13,73 | 13,99 |

| Niveau | Position | Coeff. | Taux horaires Accord étendu du 28 mars 2023 | Taux horaires ^[**] au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|---|-------------------------|--------|---|---|
| III Compagnons profes- sionnels Chefs d'équipes | 1 ^{er} échelon | 137 | 14,77 | 15,05 |
| | 2 ^e échelon | 145 | 15,56 | 15,86 |
| | 3 ^e échelon | 159 | 16,86 | 17,18 |
| IV Maîtres ouvriers | 1 ^{er} échelon | 173 | 18,17 | 18,52 |
| | 2 ^e échelon | 187 | 19,5 | 19,87 |
| | 3 ^e échelon | 201 | 20,78 | 21,17 |
| [*] La grille s'applique à compter du 01/01/2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024. | | | | |
| [**] Lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36 ^e et la 39 ^e heures donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus. Il est conseillé de faire figurer les heures supplémentaires sur une ligne distincte. | | | | |

| | Du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024 | Du 1 ^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025 |
|---|--|--|
| Pour mémoire : prime de panier (ouvriers non sédentaires, toutes zones) | 12,81 | 13,23 |

Appointements minimaux des ETAM du BTP – Année 2024

(En euros.)

| Coeff. | Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023 | Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|--------|--|---|
| 300 | 1 788,58 | 1 822,56 |
| 310 | 1 832,64 | 1 867,46 |
| 325 | 1 898,40 | 1 934,47 |
| 345 | 1 986,01 | 2 023,74 |
| 370 | 2 095,59 | 2 135,41 |
| 380 | 2 139,40 | 2 180,05 |
| 400 | 2 227,01 | 2 269,32 |
| 415 | 2 292,74 | 2 336,30 |
| 425 | 2 336,59 | 2 380,99 |
| 435 | 2 380,40 | 2 425,63 |
| 450 | 2 446,11 | 2 492,59 |
| 465 | 2 523,88 | 2 571,83 |
| 480 | 2 589,62 | 2 638,82 |
| 500 | 2 677,26 | 2 728,13 |
| 530 | 2 808,75 | 2 862,12 |
| 540 | 2 852,55 | 2 906,75 |
| 550 | 2 896,36 | 2 951,39 |
| 565 | 2 962,10 | 3 018,38 |
| 575 | 3 005,91 | 3 063,02 |

| Coeff. | Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023 | Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|---|--|---|
| 585 | 3 049,68 | 3 107,62 |
| 600 | 3 115,48 | 3 174,67 |
| 620 | 3 203,12 | 3 263,98 |
| 630 | 3 214,67 | 3 275,75 |
| 645 | 3 280,39 | 3 342,72 |
| 655 | 3 324,25 | 3 387,41 |
| 665 | 3 366,99 | 3 430,96 |
| 680 | 3 432,06 | 3 497,27 |
| 700 | 3 519,67 | 3 586,54 |
| 710 | 3 563,41 | 3 631,11 |
| 730 | 3 649,78 | 3 719,13 |
| 745 | 3 714,87 | 3 785,45 |
| 755 | 3 758,66 | 3 830,07 |
| 780 | 3 867,53 | 3 941,01 |
| 800 | 3 955,12 | 4 030,27 |
| 820 | 4 041,48 | 4 118,27 |
| 830 | 4 085,30 | 4 162,92 |
| 845 | 4 150,35 | 4 229,21 |
| 860 | 4 215,41 | 4 295,50 |
| [*] La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024. | | |

Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Appointements minimaux des IAC du BTP – Année 2024

(En euros.)

| | Coeff. | Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023 | Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|------------------------------------|--------|---|---|
| Position A – Débutants | | | |
| Moins de 24 ans | 60 | 2 896,02 | 2 951,04 |
| de 24 à 26 ans | 70 | 3 320,02 | 3 383,10 |
| de 26 à 28 ans | 80 | 3 745,18 | 3 816,34 |
| Débutants diplômés moins de 24 ans | 65 | 3 108,56 | 3 167,62 |
| Débutants diplômés 24 à 26 ans | 75 | 3 532,58 | 3 599,70 |
| Débutants diplômés 26 à 28 ans | 85 | 3 957,75 | 4 032,95 |

| | Coeff. | Salaires mensuels Accord étendu du 28 mars 2023 | Salaires mensuels au 1 ^{er} janvier 2024 ^[*] |
|---|--------|---|---|
| Position B – Ingénieurs & assimilés | | | |
| 1 ^{er} échelon | | | |
| Catégorie I | 90 | 4 169,12 | 4 248,33 |
| Après 5 ans dans cette catégorie | 95 | 4 381,73 | 4 464,98 |
| Catégorie II | 100 | 4 594,29 | 4 681,58 |
| Après 5 ans dans cette catégorie | 103 | 4 721,39 | 4 811,10 |
| 2 ^e échelon | | | |
| Catégorie I | 108 | 4 933,95 | 5 027,70 |
| Catégorie II | 120 | 5 443,47 | 5 546,90 |
| Position C – Cadres | | | |
| 1 ^{er} échelon | 130 | 5 868,64 | 5 980,14 |
| 2 ^e échelon | 162 | 7 227,26 | 7 364,58 |
| [*] La grille s'applique à compter du 1 ^{er} janvier 2024 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 7 février 2024. | | | |

Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Accord paritaire national du 17 janvier 2024
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2450215M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis à plusieurs reprises et se sont accordés sur les éléments qui composent le salaire minimum conventionnel (SMC), dont la dénomination a également changé pour devenir salaire minimum hiérarchique (SMH).

Au terme des négociations, l'accord paritaire national suivant a été conclu,

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des pompes funèbres, soit les entreprises relevant de la convention collective nationale portant l'IDCC n° 759.

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

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement

celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum de branche. L'accord s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Article 2 | **Salaire minimum hiérarchique**

Dans la lignée de la décision rendue par le Conseil d'État le 7 octobre 2021, les parties au présent accord ont décidé de faire évoluer les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique défini pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois.

Celles-ci sont issues de l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre. Ce texte est ainsi remplacé par les dispositions prévues à l'accord paritaire national ci-présent dument négocié.

Le salaire minimum de branche, désormais dénommé salaire minimum hiérarchique, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, et répondra à la nouvelle définition suivante :

« Le salaire minimum hiérarchique précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail, qu'elle soit exprimée en heures ou en jours.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié relevant de la branche des pompes funèbres, ce salaire minimum hiérarchique doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum hiérarchique, sont pris en compte, au *pro rata* du temps de présence, les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base ;
- le 13^e mois, quelle que soit la périodicité de versement, son montant est traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison.

Ne sont pas pris en compte :

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances ;
- les avantages en nature ;
- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération
- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;
- les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement, etc.) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité, etc.) ;
- les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- les primes de transport ;
- la participation et l'intéressement collectif. »

Article 3 | Salaires minima hiérarchiques et Smic

Les parties au présent accord conviennent que les salaires minima hiérarchiques ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au jour de la conclusion de l'accord relatif aux salaires minima hiérarchiques (SMH).

Article 4 | Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Article 5 | Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 janvier 2024
relatif aux barèmes nationaux de salaires minima

NOR : ASET2450214M

IDCC : 759

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

FFPF ;

FNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNESF ;

UNSF FO ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises durant l'année 2023 et enfin le 16 janvier 2024.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu,

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC n° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 | Barèmes nationaux de salaires minima

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1^{er} janvier 2024, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2024, les barèmes précédemment en vigueur.

Article 3 | *Le salaire minimum hiérarchique*

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux salaires minima hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

Article 4 | *Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes*

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les barèmes nationaux de salaires minima hiérarchiques s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 | *Dépôt*

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

(En euros.)

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
|----------------------|--------|----------|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Ouvriers employés | I | | 1 800 | 1 854 | 1 873 | 1 911 | 1 950 | 1 989 | 2 029 |
| | | | | | | | | | |
| | II | 1 | 1 806 | 1 861 | 1 880 | 1 918 | 1 957 | 1 997 | 2 037 |
| | | 2 | 1 825 | 1 880 | 1 899 | 1 937 | 1 976 | 2 016 | 2 057 |
| | III | 1 | 1 843 | 1 899 | 1 918 | 1 957 | 1 997 | 2 037 | 2 078 |
| | | 2 | 1 861 | 1 917 | 1 937 | 1 976 | 2 016 | 2 057 | 2 099 |

(En euros.)

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
|---|--------|----------|----------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| Techniciens et agents de maîtrise | IV | 1 | 1 937 | 1 996 | 2 016 | 2 057 | 2 099 | 2 141 | 2 184 |
| | | 2 | 1 992 | 2 052 | 2 073 | 2 115 | 2 158 | 2 202 | 2 247 |

(En euros.)

| | Niveau | Position | Embauche | 3 ans |
|--------|--------|----------|----------|-------|
| Cadres | V | 1 | 2 415 | 2 488 |
| | | 2 | 2 575 | 2 653 |
| | VI | 1 | 2 848 | 2 934 |
| | | 2 | 3 355 | 3 456 |
| | VII | 1 | 4 141 | 4 266 |
| | | | | |

Avenant n° 108 du 22 janvier 2024
relatif aux salaires 2024

NOR : ASET2450217M

IDCC : 1043

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

ARC ;

FEPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

UNSA ;

FS CFDT ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2024, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Par ailleurs les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, au second semestre 2024, une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,593 ;
- valeur du point catégorie B : 1,728 ;
- valeur fixe : 890,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

$$\text{Catégorie A : } ((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,593) + 890 \text{ €}) \\ \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$$

$$\text{Catégorie B : } ((\text{coefficient hiérarchique} \times 1,728) + 890 \text{ €}) \\ \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$$

Article 3

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,2347 € (TTC).

Article 4

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1^{er} janvier 2022, la formule de calcul a été simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1^{er} janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm²) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- catégorie 1 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,269^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$;
- catégorie 2 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,581^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$;
- catégorie 3 : $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,906^* \div 132,62^{**} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$.

* il s'agit de la valeur de ANm² au 1^{er} janvier 2022, prise comme référence.

** il s'agit de la valeur de l'IRL du 4^e trimestre 2021 prise comme référence.

L'application de cette formule au 1^{er} janvier 2024 pour l'année 2024 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4^e trimestre 2022 à 142,06 :

- catégorie 1 : $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 3,502 \text{ €}$;
- catégorie 2 : $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 2,765 \text{ €}$;
- catégorie 3 : $\text{ANm}^2 \text{ 2023} = 2,042 \text{ €}$.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature pour le logement par mois est la valeur fixée par l'Urssaf au 1^{er} janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 75,40 € en 2023 et de 77,30 € en 2024.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 22 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**

(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 02-24 du 7 février 2024
relatif à la modification du champ d'application de la CCN

NOR : ASET2450213M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur de l'économie sociale et solidaire ayant été consacré par la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856, il était important pour les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial de reconnaître les entreprises de l'économie sociale et solidaire dans le champ d'application de la convention collective. Ainsi, cet avenant a pour objet d'ouvrir le champ d'application à la fois aux entreprises visées par la loi du 31 juillet 2014.

Dans la mesure où ce présent accord modifie le champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de différencier les entreprises par taille. En effet, le champ d'application doit s'appliquer à toutes les entreprises définies dans ce champ indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein, il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 1^{er} | Champ d'application

L'article 1.1 « Principe » du préambule de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.1 | Principe »

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements et régions d'Outre-Mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014

n° 2014-856, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou ;
- d'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou ;
- d'accueil de jeunes enfants^[1]

Ces activités peuvent se caractériser par :

- leur finalité de développement social participatif ;
- leur caractère social et global ;
- leur ouverture à l'ensemble de la population ;
- leur vocation familiale et pluri générationnelle ;
- l'implication de la population à l'élaboration et à la conduite des projets ;
- leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

Les organismes de type centre social et socioculturels agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation globale et coordination » par les Caisses d'allocations familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources.

Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de six ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

[1] À l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, article 1^{er}). »

Article 2 | Effet et durée

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Sauf opposition majoritaire exprimée dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

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

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

Avenant n° 9 du 18 janvier 2024
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450225M

IDCC : 1286

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

CNDC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se sont réunis en vue d'adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance au niveau national au regard de la réglementation concernant la définition des catégories bénéficiaires, d'harmoniser l'assiette de cotisation et de revoir le taux de cotisation de certaines garanties dans le but d'assurer la pérennité du régime.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 18 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3 | Bénéficiaires

Le présent régime s'applique aux salariés suivants des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 ;
- ainsi qu'aux salariés ne relevant pas de l'Article 2.1 et 2.2 de l'ANI Prévoyance du 17 novembre 2017. »

Article 2

Les dispositions de l'article 6 « Cotisations » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 27 octobre 2021 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6 | Cotisations et assiette de cotisation »

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

| Garanties | Part employeur | Part salarié |
|--|-----------------------------|---------------|
| Décès/IAD | 0,102 % T1-T2 | 0,068 % T1-T2 |
| Incapacité de travail | 0,06 % T1-T2 | 0,04 % T1-T2 |
| Invalidité | 0,06 % T1-T2 | 0,04 % T1-T2 |
| Rente éducation | 0,096 % T1-T2 | 0,064 % T1-T2 |
| Rente handicap | 0,021 % T1-T2 | 0,009 % T1-T2 |
| Sous total 1 | 0,34 % T1-T2 | 0,22 % T1-T2 |
| Maintien de salaire | 0,23 % T1-T2 | - |
| Sous total 2 | 0,57 % T1-T2 | 0,22 % T1-T2 |
| Indemnité de départ à la retraite | 0,04 % T1-T2 | |
| Fonds de péréquation | 0,04 % T1-T2 | |
| Paritarisme | 0,15 % ST | |
| Total | 0,65 % T1-T2 + 0,15 % ST | 0,22 % T1-T2 |
| Tranche 1 (T1) : partie du salaire brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale. | | |
| Tranche 2 (T2) : partie du salaire brut comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. | | |
| ST : salaire total. | | |

Le taux de cotisation est examiné annuellement, au vu de la présentation des comptes de résultats et de l'équilibre du régime.

Le taux de cotisation peut être révisé à tout moment par accord des parties.

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13^e mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

Article 3

Les dispositions de l'article 4.2 « Maintien du régime aux salariés dont le contrat de travail est suspendu » de l'avenant n° 18 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 7 du 27 octobre 2021 de la

convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les garanties de prévoyance prévues par le présent régime sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Prise en compte des dispositions de l'Instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des contrats collectifs à adhésion obligatoire.

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu, soit au versement d'un maintien, total ou partiel, de salaire, soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, l'Instruction interministérielle du 17 juin 2021 précise que doivent également être maintenues les garanties de protection sociale complémentaire dans l'ensemble des cas de suspension de contrat de travail donnant lieu à versement d'un revenu de remplacement par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Par ailleurs, cette Instruction édicte désormais les règles de détermination de l'assiette des cotisations et prestations à prendre en compte dans les cas de suspension de contrat de travail indemnisés donnant lieu à un maintien de garanties.

Ce principe du maintien des garanties dans les conditions évoquées ci-dessus est une des conditions à respecter afin que le caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance soit admis, et de fait, le bénéfice des exemptions sociales des contributions patronales finançant ces dits régimes.

Dans ce cadre, les dispositions générales et/ou particulières du contrat relatives au maintien des garanties pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées sont aménagées dans les conditions définies ci-après à compter de la date d'effet susmentionnée, afin de prendre en compte cette nouvelle réglementation.

Les dispositions du présent article concernent l'ensemble des garanties de prévoyance (1) assurées au contrat.

Aménagement des modalités de maintien obligatoire des garanties prévoyance (1) pour les périodes de suspension du contrat de travail indemnisées

En complément des cas de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisés du salarié prévus au contrat, les garanties susvisées sont maintenues pour les périodes de suspension du contrat de travail du salarié dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

- d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
- ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cas, le financement et la répartition entre l'employeur et le salarié du maintien des garanties s'effectue selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié sauf dispositions plus favorables (exonération...) prévues au contrat.

Il est précisé que lorsque l'assiette des cotisations et des prestations est définie en fonction de la rémunération du salarié, celle-ci intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur). Des dispositions contractuelles peuvent prévoir une assiette de prestations plus favorable en cas de suspension du contrat de travail indemnisés : dans ce cas, celles-ci restent applicables.

(1) Hors éventuelle garantie « Maintien de salaire » ou « Mensualisation » dont les modalités de maintien de cette garantie restent régies par les dispositions contractuelles s'y rapportant. »

Article 4 | Formalités administratives

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2024.

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère du travail en application des dispositions de l'article L. 2261-24 et suivants du code du travail

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Paris, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127 | Convention collective nationale

IDCC : 1396 | INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Accord n° 117 du 17 janvier 2024
relatif à l'assiette de la prime d'ancienneté des ouvriers/employés

NOR : ASET2450211M

IDCC : 1396

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

ADEPALE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFTD ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties au présent accord considèrent qu'au sein d'une même catégorie de salariés le fondement d'une différenciation de l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté entre celle applicable aux ouvriers et celle prévue pour les employés est difficilement explicable. Pour cette raison et dans un souci d'équité, ils ont décidé par le présent accord d'une uniformisation des assiettes.

Les évolutions prévues par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties écartent sur le sujet le fait de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

À l'intitulé de l'article 31 de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés « Employés et ouvriers » est supprimé.

Les dispositions dudit article 31 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Il est attribué au personnel de la catégorie "ouvriers/employés" une prime en fonction de la présence continue dans l'entreprise (art. 3 a).

Cette prime indépendante du salaire proprement dit, s'ajoute au salaire effectif. Elle est calculée sur la rémunération mensuelle effective de l'intéressé telle que définie à l'article 21 et aux taux respectifs de :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans et au-dessus.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie mensuelle.

Ces dispositions s'appliquent sauf dans les cas résultant de la mise en œuvre des dispositions particulières de l'accord n° 48 du 2 décembre 1998. »

Article 2 | *Date d'effet et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**
(Transformation et négoce du verre)

Accord du 12 décembre 2023

relatif à l’alternance, à l’emploi des jeunes et au tutorat

NOR : ASET2450175M

IDCC : 1499

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

FFPV,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CFC-CGC chimie,

d’autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de l’accord conventionnel de la miroiterie du 6 juin 2017 révisant l’accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle et de la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018, les parties signataires ont souhaité conclure un accord visant à développer l’alternance dans la branche miroiterie.

En effet, les parties s’accordent sur le fait que l’alternance :

- représente un véritable enjeu citoyen car ce dispositif facilite l’accès des jeunes à leur premier emploi et contribue à la réinsertion professionnelle des demandeurs d’emploi ;
- est une filière d’excellence constituant un levier majeur au service des politiques de recrutement des entreprises de la branche ;
- répond à des enjeux à la fois économiques et stratégiques dans la mesure où elle peut permettre un transfert des compétences dans des conditions favorables, tant pour l’entreprise que pour le salarié alternant.

Au 31 décembre 2021, la branche miroiterie comptabilisait 32,4 % de salariés de plus de 50 ans. La branche miroiterie doit relever le défi de transmettre les compétences acquises à la nouvelle génération.

Les partenaires sociaux sont convaincus que l’alternance est la solution pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises en attirant et fidélisant les jeunes et en répon-

quant aux besoins en recrutement des sociétés de la branche tout en favorisant la transmission du savoir-faire. Il s'agit d'une chance pour les entreprises et les alternants.

Les parties signataires affirment leur volonté de développer les initiatives et les actions en matière d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Compte tenu de ces enjeux que représente l'alternance, les entreprises de la branche miroiterie sont vivement encouragées à mettre en place des dispositions attractives et un accompagnement de qualité pour à la fois faciliter le recrutement des jeunes motivés et contribuer à leur réussite.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux s'engagent pour favoriser l'alternance dans les conditions fixées par le présent accord.

À titre informatif, on recense pour la branche miroiterie au 31 décembre 2021 : 285 contrats en alternance répartis comme suit : 168 contrats d'apprentissage et 117 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021).

Au 31 décembre 2022, 310 contrats en alternance ont été recensés répartis comme suit : 195 contrats d'apprentissage et 115 contrats de professionnalisation (source : données OPCO EP. Volume contrats débutés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022).

Dans le respect des valeurs républicaines et en refusant toute discrimination et toute intolérance, les signataires souhaitent apporter aux entreprises des moyens supplémentaires contribuant au renforcement de leurs compétences grâce à l'insertion professionnelle durable des jeunes dans l'emploi.

Titre 1^{er} Développement de l'alternance

Chapitre 1^{er} Types de contrat d'alternance

Les parties signataires rappellent que les contrats d'alternance doivent avoir une vertu pédagogique dans le cadre d'une formation dispensée. En tout état de cause, l'entreprise ne peut y recourir pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suppression de son contrat de travail, sauf cas particuliers.

Une fois munis de leur contrat, les jeunes sont des salariés à part entière. À ce titre, les lois, règlements, la convention collective, les éventuels accords d'entreprise leur sont applicables dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à leur situation de jeune travailleur en formation.

Article 1^{er} | Le contrat d'apprentissage

Article 1.1 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle aboutissant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un centre de formation d'apprentis (CFA) interne ou externe à l'entreprise, une section d'apprentissage ou une unité de formation par apprentissage.

Article 1.2 | Conditions d'accès au contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes âgés de 16 ans et au plus 29 ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils ont effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire. Par ailleurs, il peut être dérogé à la limite d'âge de 29 ans dans les cas suivants :

- conclusion d'un nouveau contrat qui conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui précédemment obtenu ;
- rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, fautes ou manquements répétés de l'employeur, mise en œuvre de la procédure d'urgence en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti) ou suite à une inaptitude physique et temporaire de l'apprenti ;
- contrat souscrit par un travailleur handicapé reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- contrat souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'une entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

Article 1.3 | Forme et durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

S'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie (sauf dérogations).

S'il est conclu dans le cadre d'une durée limitée, le contrat s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage s'il est à durée déterminée ou la période d'apprentissage dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée peut varier entre 6 mois à 3 ans en fonction de la qualification visée.

Article 1.4 | Rémunération des apprentis

L'apprenti perçoit un salaire dont le montant varie en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Les parties signataires décident de fixer les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

| Année d'exécution du contrat | Apprenti de moins de 18 ans ^[1] | Apprenti de 18 ans à 20 ans ^[1] | Apprenti de 21 ans à 25 ans ^[2] | Apprenti de 26 ans et plus ^[2] |
|---|--|--|--|---|
| 1 ^{re} année | 27 % | 43 % | 53 % | 100 % |
| 2 ^e année | 39 % | 51 % | 61 % | 100 % |
| 3 ^e année | 55 % | 67 % | 78 % | 100 % |
| [1] : % du Smic. | | | | |
| [2] : % du Smic ou minimum conventionnel si plus favorable. | | | | |

En cas de changement de tranche d'âge au cours de l'exécution du contrat, le pourcentage applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum réglementaire de la dernière année du précédent contrat, sauf changement de tranche d'âge plus favorable à l'apprenti.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au journal officiel (cf. article 8).

Article 2 | Contrat de professionnalisation

Article 2.1 | Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification et de favoriser son insertion ou sa réinsertion professionnelle. Ce contrat de formation en alternance associe une expérience professionnelle et des enseignements généraux, professionnels, technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation agréés.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en permettant d'acquérir une des qualifications :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI).

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt du développement des contrats de professionnalisation pour les jeunes en particulier. Il constitue à ce titre un moyen d'accéder à une qualification professionnelle. Le contrat de professionnalisation est régi par les dispositions des articles L. 6325-1 à L. 6325-10 et suivants du code du travail. Il est précisé par les dispositions qui suivent.

Article 2.2 | Conditions d'accès au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est destiné à des publics dits « classique » :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec une priorité donnée à ceux de plus de 45 ans.

Le contrat est également destiné aux publics dits « nouvelle chance » :

- aux bénéficiaires d'un minimum social (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé) ;
- aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion. Les employeurs concernés sont ceux assujettis au financement de la formation professionnelle continue.

Article 2.3 | Forme et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit et est déposé auprès de l'autorité administrative. Lorsqu'il est à durée déterminée, l'employeur s'engage à favoriser le recrutement des personnes les plus fragilisées au regard du marché du travail et/ou s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié. Conformément au code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque :

- le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI) dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme, ou d'un titre professionnel, ou d'un parcours de formation reconnu par la CPNEFP et dont la durée de formation justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue. Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation engagée dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI), d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification reconnue par la CPNEFP ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 2.4 | *Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation*

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui varie suivant l'âge de l'apprenti et de son niveau de formation initiale.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche miroiterie, les parties signataires décident de revaloriser les rémunérations minimales des alternants en contrat de professionnalisation comme suit :

| Âge | Inférieur au baccalauréat | Égal ou supérieur au baccalauréat |
|-------------------------|---|--------------------------------------|
| Moins de 21 ans | 60 % du Smic | 70 % du Smic |
| 21 ans à 25 ans révolus | 75 % du Smic | 85 % du Smic |
| 26 ans et plus | 100 % du Smic ou 85 % du minima conventionnel | |

Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise. Par ailleurs, conformément à l'article L. 6325-2-1 du code du travail, il est interdit aux organismes publics ou privés de formation de soumettre l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature que ce soit.

Cet article s'applique aux nouveaux contrats conclus après la publication de l'arrêté d'extension de cet accord au *Journal officiel* (cf. article 8).

Article 3 | *Fonction tutorale*

Des missions d'intégration ou des missions pédagogiques, dites de « fonction tutorale », peuvent être confiées à des salariés qualifiés en tant que :

- « tuteur », pour l'encadrement des contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- « maître d'apprentissage », pour l'encadrement des contrats d'apprentissage.

Les parties signataires relèvent que les missions d'intégration ou les missions pédagogiques constituent une opportunité pour diversifier et enrichir les parcours professionnels, élever le niveau de qualification des salariés, favoriser le transfert des savoir-faire tout particulièrement non écrits et non formalisés, pérenniser la culture métier, transmettre l'histoire et la culture de l'entreprise et stimuler l'attractivité de la branche miroiterie.

Article 3.1 | *Recours à la fonction tutorale et choix du tuteur*

L'employeur, en lien avec la commission de formation ou les IRP si elles existent, désigne le tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires de l'entreprise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ou être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine professionnel et d'un niveau au moins équivalent à celui visé par l'alternant.

Le tuteur salarié ne peut encadrer plus de trois personnes dans le cadre du contrat de professionnalisation et pas plus de deux personnes dans le cadre du contrat d'apprentissage. Par ailleurs, les entreprises dont la taille le permet pourront favoriser la mise en place d'une équipe tutorale, afin notamment d'optimiser l'organisation du travail.

Le tutorat par des salariés de 45 ans et plus sera tout particulièrement favorisé.

Article 3.2 | *Organisation de la fonction tutorale*

Les parties signataires demandent aux entreprises que les objectifs du tutorat ainsi que les conséquences de la mission de tuteur sur l'organisation du travail soient précisés. Cette situation suppose notamment que l'entreprise informe le futur tuteur ou maître d'apprentissage sur les enjeux de sa mission, qu'elle lui précise les compétences qu'il doit transmettre et qu'elle évalue avec lui les conséquences de l'exercice de la fonction tutorale sur son activité, sur l'organisation du travail et sur ses relations professionnelles.

Elles demandent aux entreprises que le salarié en charge d'une fonction tutorale puisse, pour permettre un réel exercice de ses missions, disposer du temps nécessaire au suivi des apprenants. Elles demandent également que les entreprises apportent une vigilance particulière sur l'organisation du travail pour l'exercice de la fonction tutorale, notamment lorsque le tuteur encadre plusieurs personnes à l'occasion de la commission formation si elle existe. Elles rappellent que les heures de fonction tutorale s'effectuent dans le cadre du temps de travail.

Article 3.3 | *Mesures d'accompagnement de la fonction tutorale*

Les parties signataires rappellent que les salariés en charge d'une fonction tutorale sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant et que cette situation impose des compétences techniques maîtrisées et de réelles compétences pédagogiques.

En conséquence, elles demandent aux entreprises que les salariés qui sont amenés à exercer des missions d'encadrement pédagogique bénéficient des mesures d'accompagnement nécessaires et qu'ils puissent si nécessaire recevoir une formation spécifique visant à :

- consolider et à maîtriser l'expérience de ce qui doit être transmis ;
- apprendre à passer du savoir-faire au savoir-transmettre ;
- appréhender l'environnement de travail, anticiper et maîtriser les impacts de la fonction tutorale.

Article 3.4 | Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

La reconnaissance est une source essentielle de motivation. Aussi les parties signataires demandent-elles aux entreprises de mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale, tout particulièrement lorsque celle-ci s'inscrit nouvellement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail du salarié.

Concrètement, elles demandent aux entreprises :

- de mettre en valeur les pratiques réussies de la fonction tutorale. Il pourra s'agir, par exemple, de dispositif de communication interne, d'organisation de journées du tutorat, de remise de distinction spécifique ;
- de prendre en compte l'exercice de la fonction tutorale dans l'évaluation du salarié et le déroulé de sa carrière.

Ainsi, l'exercice de la fonction tutorale sera évoqué dans le cadre des entretiens annuels ou professionnels comme une mission à part entière, participant, de ce fait, à l'évaluation globale du salarié. Les compétences acquises au titre de l'exercice de la fonction tutorale pourront également servir de préparation à une évolution professionnelle.

Au regard des nouvelles qualifications acquises ainsi que des objectifs atteints dans le cadre du déroulé de la fonction tutorale, la reconnaissance pourra également prendre la forme d'un avantage qu'il appartient à l'entreprise de définir en fonction de la situation particulière liée à l'exercice de la fonction tutorale (exemples : prime, congé, ...).

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'adopter des politiques de reconnaissance appréciées de manière globale et visant les tuteurs et les formateurs.

Chapitre 3 Accompagnement des alternants

Article 4 | Préparation aux examens

La loi « avenir professionnel » prévoit dans le cadre des contrats d'apprentissage l'octroi de 5 jours ouvrables d'absence rémunéré au bénéfice de l'apprenti pour la préparation aux examens.

Ces jours sont pris dans le mois qui précède les examens et uniquement dans le cadre d'épreuves officielles.

Les entreprises de la branche miroiterie s'engagent à étendre cette disposition aux alternants en contrat de professionnalisation.

Article 5 | Compte personnel de formation

Les signataires rappellent que la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation donne droit à un crédit sur le compte personnel de formation selon la législation et la réglementation en vigueur.

Article 6 | Frais de transports en commun

Les signataires rappellent que conformément aux textes légaux les frais de transport en commun sont pris en charge à hauteur de 50 % par la société. Les entreprises pourront accroître ce pourcentage minimum de 50 %. Ces transports peuvent être le métro, le train, le tramway ou encore les bus communaux ou départementaux, services publics de location de vélos.

Titre 3 Dispositions finales

Article 7 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 8 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas, au regard de son objet, de prévoir des stipulations spécifiques en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 10 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin d'assurer le suivi de l'accord.

Article 11 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

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

Article 12 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 12 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 45 du 5 février 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450204M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en CPPNI en date du 18 janvier 2024, sont convenus, après négociations, des dispositions suivantes :

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

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

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

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 800,86 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est augmentée et fixée à 5,39 €.

2. À compter du 1^{er} octobre 2024 :

Aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2024, sous réserve du respect de la valeur du Smic en vigueur.

La valeur du point (VP) est augmentée à cette date et portée à 5,44 €.

Article 2 | Formule de calcul

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

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

CH= coefficient hiérarchique.

VP= valeur du point.

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

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

Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

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

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

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

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

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

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

Article 5 | Engagement

Les parties signataires s'engagent à se revoir, en cas de besoin conjoncturel, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2024, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

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

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

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

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

Fait à Paris, le 5 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minima conventionnels mensuels bruts par coefficient (Base 151,67 heures)

| Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO | | Application à compter du 1 ^{er} octobre 2024 | |
|--|-----------------|---|-----------------|
| Coefficients | Salaires minima | Coefficients | Salaires minima |
| 100 | 1 800,86 | 100 | 1 800,86 |
| 105 | 1 827,81 | 105 | 1 828,06 |
| 110 | 1 854,76 | 110 | 1 855,26 |
| 115 | 1 881,71 | 115 | 1 882,46 |
| 120 | 1 908,66 | 120 | 1 909,66 |
| 125 | 1 935,61 | 125 | 1 936,86 |
| 130 | 1 962,56 | 130 | 1 964,06 |
| 135 | 1 989,51 | 135 | 1 991,26 |
| 140 | 2 016,46 | 140 | 2 018,46 |
| 145 | 2 043,41 | 145 | 2 045,66 |
| 150 | 2 070,36 | 150 | 2 072,86 |
| 155 | 2 097,31 | 155 | 2 100,06 |
| 160 | 2 124,26 | 160 | 2 127,26 |
| 165 | 2 151,21 | 165 | 2 154,46 |
| 170 | 2 178,16 | 170 | 2 181,66 |
| 175 | 2 205,11 | 175 | 2 208,86 |
| 180 | 2 232,06 | 180 | 2 236,06 |
| 185 | 2 259,01 | 185 | 2 263,26 |
| 190 | 2 285,96 | 190 | 2 290,46 |
| 195 | 2 312,91 | 195 | 2 317,66 |
| 200 | 2 339,86 | 200 | 2 344,86 |
| 205 | 2 366,81 | 205 | 2 372,06 |
| 210 | 2 393,76 | 210 | 2 399,26 |
| 215 | 2 420,71 | 215 | 2 426,46 |
| 220 | 2 447,66 | 220 | 2 453,66 |
| 225 | 2 474,61 | 225 | 2 480,86 |
| 230 | 2 501,56 | 230 | 2 508,06 |
| 235 | 2 528,51 | 235 | 2 535,26 |
| 240 | 2 555,46 | 240 | 2 562,46 |
| 245 | 2 582,41 | 245 | 2 589,66 |
| 250 | 2 609,36 | 250 | 2 616,86 |
| 255 | 2 636,31 | 255 | 2 644,06 |
| 260 | 2 663,26 | 260 | 2 671,26 |

| Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO | | Application à compter du 1 ^{er} octobre 2024 | |
|--|-----------------|---|-----------------|
| Coefficients | Salaires minima | Coefficients | Salaires minima |
| 265 | 2 690,21 | 265 | 2 698,46 |
| 270 | 2 717,16 | 270 | 2 725,66 |
| 275 | 2 744,11 | 275 | 2 752,86 |
| 280 | 2 771,06 | 280 | 2 780,06 |
| 285 | 2 798,01 | 285 | 2 807,26 |
| 290 | 2 824,96 | 290 | 2 834,46 |
| 295 | 2 851,91 | 295 | 2 861,66 |
| 300 | 2 878,86 | 300 | 2 888,86 |

Avenant n° 26 du 17 janvier 2024
relatif à la rémunération mensuelle minimum (REMM)
au 1^{er} janvier 2024

NOR : ASET2450222M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur la situation des secteurs d'activité et des salariés lors de leur réunion du 17 janvier 2024, les partenaires sociaux ont discuté de l'évolution de la grille des salaires minima de la branche.

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

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

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

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

À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

| Niveaux | Échelon | Salaires minima à partir du 1 ^{er} janvier 2024 |
|--|------------------|--|
| Niveau I | | 1 812,98 € |
| Niveau II | | 1 898,60 € |
| Niveau III | | 1 988,17 € |
| Niveau IV | | 2 094,65 € |
| Niveau V | | 2 355,56 € |
| Niveau VI | 1 ^[1] | 2 532,23 € |
| | 2 | 2 720,13 € |
| Niveau VII | | 3 300,28 € |
| Niveau VIII | | 3 945,26 € |
| Niveau IX | | 4 907,78 € |
| [1] Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste. | | |

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

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

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

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

Article 4 | **Date d'application**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

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

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

Article 5 | **Publicité et dépôt**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris

conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6 | Extension

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

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Avenant n° 20 du 30 janvier 2024

relatif aux minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} mars 2024

NOR : ASET2450220M

IDCC : 1947

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1^{er} mai 2023 ainsi qu'au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 15 décembre 2023.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 | Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2024

Valeur de point : 6,80 euros.

Partie fixe :

(En euros.)

| | |
|-----------------------------|-----------|
| coefficient 100 | 1 120,00 |
| coefficient 105 | 1 088,75 |
| coefficient 110 | 1 059, 57 |
| coefficient 115 | 1 030, 40 |
| coefficient 120 | 1 018, 93 |
| coefficient 125 | 977, 25 |
| coefficient 135 et suivants | 934, 53 |

| Personnel ouvrier | | | | |
|---------------------|-------------------------|----|-------------|-------------|
| Niveaux et échelons | | | Coefficient | |
| Niveau 1 | | AB | 100 | 1 800 € |
| Niveau 2 | 1 ^{er} échelon | C | 105 | 1 802, 75 € |
| | 2 ^e échelon | D | 110 | 1 807,57 € |
| Niveau 3 | 1 échelon | E | 115 | 1 812, 40 € |
| | 2 ^e échelon | F | 125 | 1 827, 25 € |
| | 3 ^e échelon | G | 135 | 1 852,53 € |
| Niveau 4 | 1 ^{er} échelon | H | 150 | 1 954, 53 € |
| | 2 ^e échelon | I | 170 | 2 090, 53 € |
| | 3 ^e échelon | J | 200 | 2 294, 53 € |

| Personnel administratif, commercial et technique | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------|
| Niveaux et échelons | | Coefficient | |
| ACT 1 | | 100 | 1 800 € |
| ACT 2 | 1 ^{er} échelon | 110 | 1 807, 57 € |
| | 2 ^e échelon | 120 | 1 834, 93 € |
| ACT 3 | 1 ^{er} échelon | 135 | 1 852, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 150 | 1 954, 53 € |
| ACT 4 | | 170 | 2 090, 53 € |
| ACT 5 | 1 ^{er} échelon | 190 | 2 226, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 210 | 2 362, 53 € |
| ACT 6 | 1 ^{er} échelon | 240 | 2 566, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 2 770, 53 € |
| ACT 7 | 1 ^{er} échelon | 320 | 3 110, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 370 | 3 450, 53 € |

| Agents de maîtrise | | | |
|---------------------|-------------------------|-------------|-------------|
| Niveaux et échelons | | Coefficient | |
| AM 1 | | 190 | 2 226, 53 € |
| AM 2 | 1 ^{er} échelon | 230 | 2 498, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 2 770, 53 € |
| AM 3 | 1 ^{er} échelon | 320 | 3 110, 53 € |
| | 2 ^e échelon | 370 | 3 450, 53 € |

| Cadres | | |
|---------|-------------|-------------|
| Niveaux | Coefficient | |
| C 1 | 280 | 2 838,53 € |
| C 2 | 360 | 3 382,53 € |
| C 3 | 420 | 3 790, 53 € |
| C 4 | 460 | 4 062, 53 € |
| C 5 | 480 | 4 198, 53 € |
| C 6 | 510 | 4 402, 53 € |
| C 7 | 550 | 4 674, 53 € |
| C 8 | 600 | 5 014, 53 € |

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 7,30 euros.

Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 5 | Clause de revoyure

En cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 6 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 | Dénonciation. Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 88 du 17 janvier 2024
relatif à la grille des salaires

NOR : ASET2450226M

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 métal ;

FBA CFDT,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

| Niveau | Revenu minimal conventionnel annuel |
|--------|-------------------------------------|
| 1 | 21 784 € |
| 2 | 23 286 € |
| 3 | 26 752 € |
| 4 | 31 445 € |
| 5 | 34 262 € |
| 6 | 37 757 € |
| 7 | 45 545 € |
| 8 | 45 746 € |
| 9 | 47 835 € |
| 10 | 51 301 € |

Article 2 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire à nouveau la question des rémunérations minimales conventionnelles annuelles de l'année 2024 à l'ordre du jour de la réunion paritaire du 26 septembre 2024.

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

Le présent avenant ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, cet accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2024, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 86.

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.

Article 5 | Conditions d'adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les autres organisations signataires.

Fait à Paris, le 17 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 42 du 8 février 2024

relatif à la réévaluation des salaires minima conventionnels au 1^{er} avril 2024

NOR : ASET2450218M

IDCC : 2272

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

MAIAGE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FO transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et à l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels ainsi que sur l'ouverture des échanges concernant le sujet des facteurs de risques professionnels.

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

Enfin, il convient de rappeler que le code du travail (art. L. 2261-23-1) impose comme une des conditions préalables à l'extension des accords et conventions de branche que ceux-ci prévoient des dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés ou à défaut, de mentionner les justifications expliquant l'absence de telles stipulations. Or il n'existe pas de stipulations particulières à l'avenant 42 concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle, relative à la réévaluation des salaires minima conventionnels applicable à compter du 1^{er} avril 2024, en s'appliquant à toutes les entreprises

sans distinction d'effectif, garantit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ainsi que le principe d'égalité de traitement entre les salariés de la branche et les protégés ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

I. Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2024

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2024 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,498 euros et la partie fixe à 1 022,114 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers – Employés

(En euros.)

| | | Coefficient | Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois) |
|------------|-------------------------|-------------|--|
| Niveau I | 1 ^{er} échelon | 170 | 1 786,77 |
| | 2 ^e échelon | 185 | 1 854,24 |
| Niveau II | 1 ^{er} échelon | 200 | 1 921,71 |
| | 2 ^e échelon | 210 | 1 966,69 |
| | 3 ^e échelon | 225 | 2 034,16 |
| Niveau III | 1 ^{er} échelon | 260 | 2 191,59 |
| | 2 ^e échelon | 280 | 2 281,55 |

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| | | Coefficient | Salaires minima mensuels (151,67 heures/mois) |
|------------|-------------------------|-------------|--|
| Niveau III | 1 ^{er} échelon | 260 | 2 191,59 |
| | 2 ^e échelon | 280 | 2 281,55 |
| Niveau IV | 1 ^{er} échelon | 430 | 2 956,25 |
| | 2 ^e échelon | 580 | 3 630,95 |
| Niveau V | | 760 | 4 440,59 |

Cadres

(En euros.)

| | | Coefficient | Salaires minima annuels (151,67 heures/mois) |
|------------|-------------------------|-------------|---|
| Niveau IV | 1 ^{er} échelon | 430 | 35 475 |
| | 2 ^e échelon | 580 | 43 571,40 |
| Niveau V | | 760 | 53 287,08 |
| Niveau VI | | 1 120 | 72 718,49 |
| Niveau VII | | 1 470 | 91 610,09 |

II. Indemnités d'astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d'astreinte

À compter du 1^{er} avril 2024, les indemnités d'astreintes visées à l'article 5.7 § B des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 79,76 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 145,11 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 19,32 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2024, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 10,10 € ;
- panier de nuit : 7,30 €.

III. Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux

À compter du 1^{er} avril 2024, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4°, sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 160,00 € ;
- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 32,00 €.

IV. Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 8 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 septembre 2023
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2450233M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite d'une demande de révision de la convention collective nationale de la distribution directe initiée par la CAT, les partenaires sociaux et les représentants du SDD se sont réunis lors de groupes de travail et d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation successivement les 27 septembre 2022, 26 octobre 2022, 24 novembre 2022, 22 mars 2023, 24 mai 2023, 5 juillet 2023, 31 août 2023 et le 7 septembre 2023.

Après différents échanges entre les partenaires sociaux et les représentants du SDD, il a été convenu des points suivants :

Article 1^{er} | Révision du texte de la convention collective

La convention collective est modifiée selon le texte joint en annexe.

Article 2 | Modalité de dépôt et dénonciation

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. Il sera déposé accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du code du travail sur la plateforme « TéléAccords », et un exemplaire unique sera remis au du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris par le syndicat de la distribution directe, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant du code du travail.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Afin que l'ensemble des entreprises de la distribution directe puisse profiter de cet avenant, ce dernier s'applique uniformément aux entreprises, sans distinction d'effectif ; les partenaires sociaux ont considéré que le texte n'a pas à comporter de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions contenues dans l'avenant s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les dispositions pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Fait à Paris, le 7 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Étendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004

Signataires :

■ Organisations d'employeurs :

Syndicat de la distribution (SD).

■ Organisations syndicales des salariés :

Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ; Fédération poste et télécommunication (FUPT) CFDT ; Fédération des employés et cadres (FEC) FO ; Syndicat national de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; Fédération des postes et télécommunications CFTC ; Syndicat national des cadres et techniciens de la promotion publicité (SNCTPP) CFE-CGC ; Fédération de la culture et de la communication (F2C) CGC ; FILPAC-CGT.

■ Adhésion :

Confédération autonome du travail (CAT), par lettre du 9 décembre 2021 (BO n° 2022-1)

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Objet de la convention*

En vigueur étendu.

Considérant le souhait des parties d'élaborer, dans le respect des textes et dans les domaines autorisés, des normes de fonctionnement conformes aux aspirations des salariés et aux contraintes économiques spécifiques liées à l'activité des entreprises de distribution directe. Il a été conclu la présente convention collective en application des dispositions du livre deuxième. La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la distribution directe de documents et objets publicitaires gratuits non adressés d'une part et les salariés de ces entreprises, employés, agents de maîtrise, cadres d'autre part, ainsi que de définir un statut propre aux distributeurs.

Article 2 | *Champ d'application professionnel*

En vigueur étendu.

Le champ d'application de la présente convention collective comprend :

2.1. Pour les entreprises

Les entreprises établies en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, quelles que soient leur forme et leur organisation, dont l'activité principale consiste dans la distribution de journaux, documents, objets et autres supports publicitaires, tous à caractère gratuit et non adressé, en boîtes à lettres ou sur la voie publique, dans le respect des autorisations légales. L'application de la présente convention collective aux départements d'outre-mer pourra faire l'objet d'avenants spécifiques d'adaptation. Les entreprises visées au premier alinéa du présent article sont généralement répertoriées sous le code 74.4 A de la nomenclature d'activités française (code NAF). Cependant, le critère déterminant d'application de la convention collective résulte de la constatation de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement

distinct, telle que définie ci-dessus. Conformément à l'article 412-52 du code de la route, il est rappelé que la distribution de tracts, prospectus et objets gratuits aux conducteurs ou occupants de véhicules circulant sur une voie ouverte à la circulation publique est punie d'amendes et le cas échéant d'emprisonnement des contrevenants.

2.2. Pour les salariés

Les salariés, quelle que soit leur nationalité, exerçant une activité professionnelle salariée les plaçant sous la dépendance d'une des entreprises visées à l'alinéa précédent.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et publicité de la convention*

En vigueur étendu.

3.1. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Entrée en vigueur et dispositions transitoires

Les parties signataires conviennent que les entreprises concernées disposent de 3 mois à compter de leur adhésion pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente convention. Il est expressément convenu entre les parties que ces délais butoirs constituent la période probatoire pendant laquelle les parties signataires ne pourront procéder à aucune dénonciation de la convention. La présente convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée à la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Paris, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris. Toute organisation syndicale patronale ou ouvrière, représentative au sens de l'article L. 2151-1 et L. 2121-1 du code du travail, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion prendra effet à dater du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Paris.

3.3. Maintien des avantages acquis

L'entrée en vigueur de la présente convention collective ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis qui ont été incorporés aux contrats de travail des salariés soumis à des accords collectifs en vigueur dans les entreprises, à la date d'application de la présente convention. Les avantages collectifs plus favorables résultant des accords collectifs appliqués dans les entreprises, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, continueront à recevoir application sous réserve de leur éventuelle adaptation par accord collectif entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de l'entreprise. Par ailleurs, en présence d'avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention, d'une part, et par les accords d'entreprise ou usages appliqués dans l'entreprise, d'autre part, seules les dispositions les plus favorables au salarié trouveront application.

3.4. Publicité

Les entreprises concernées s'engagent à remettre un exemplaire de la présente convention, de ses annexes, et avenants, à chaque délégué syndical, membre du Comité économique et social et de la commission santé, sécurité et des conditions de travail. Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles. En outre la présente convention sera portée à la connaissance de tout salarié au moment de la conclusion de son contrat de travail lors de son embauche.

Article 4 | Articulation entre la convention collective de branche et les accords d'entreprises ou d'établissements

En vigueur étendu.

Les parties signataires sont convenues de l'opposabilité à toutes les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention sur l'ensemble des sujets qu'elle traite, sauf dispositions plus favorables pouvant exister par voie d'accord ou d'usage en vigueur dans les entreprises et leurs établissements.

Article 5 | Dénonciation et révision de la convention

En vigueur étendu.

5.1. Dénonciation de la convention

Elle pourra être dénoncée par l'ensemble des signataires ou par l'une seulement des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception, avec un préavis minimal de 6 mois. Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de 3 mois entre toutes les parties contractantes et les organisations syndicales représentatives au niveau national. Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai prévu à l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention cesserait de produire ses effets, conformément aux dispositions des articles L. 2261-10 et suivants du code du travail, et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

5.2. Révision de la convention

La présente convention pourra être révisée par les seuls signataires ou adhérents de celle-ci conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail. L'avenant de révision pourra faire l'objet d'un droit d'opposition dès lors qu'il supprime ou réduit des avantages individuels ou collectifs dont bénéficient les salariés en application de la présente convention. Cet avenant, sous réserve du droit d'opposition, se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles qu'il modifie. La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision, adressé à chaque partie signataire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La demande de révision doit être présentée au plus tard le 31 janvier d'une année civile. Les parties sont tenues d'examiner ce projet et les éventuelles contre-propositions faites lors de négociations qui s'engageront entre le 1^{er} et le 15 mars suivant. En l'absence d'accord entre les parties à la date du 31 juillet, la demande de révision sera réputée caduque sauf prorogation des négociations par accord ponctuel. En cas d'accord entre certaines des parties contractantes, le nouvel avenant entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi, sur l'initiative de la partie la plus diligente. Chaque avenant à la convention devra avoir le même champ d'application professionnel et territorial que la présente convention.

Article 6 | Respect des droits et libertés fondamentaux

En vigueur étendu.

Les parties s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, notamment en ce qui concerne :

- le respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise et de la profession ;
- le refus de toute discrimination qui serait fondée sur le sexe, la nationalité, l'origine ethnique, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'appartenance syndicale, tant au moment de l'embauche que dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Article 1^{er} | *Représentation du personnel et droits syndicaux*

En vigueur étendu.

1.1. Non-discrimination et liberté d'opinion

Les parties contractantes s'engagent à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques, le handicap des candidats à une embauche ou des salariés embauchés, pour arrêter leur décision tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors de son exécution ou de sa résiliation.

1.2. Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche et s'applique conformément aux dispositions légales en vigueur. Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise bénéficie de 30 heures de délégation supplémentaires par an pour l'assistance aux salariés. Les frais de déplacement engagés par le conseiller du salarié pour assister celui-ci lors de l'entretien préalable lui sont remboursés dans la limite de 350 euros maximum par an et par syndicat représentatif dans l'entreprise, payés sur présentation de justificatifs. Les parties contractantes prennent l'engagement formel et réciproque de ne jamais subordonner quelque décision que ce soit concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les qualifications, les promotions et les rémunérations à l'appartenance syndicale des personnes concernées.

1.3. Réunions syndicales

Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absences, qui peuvent être rémunérées avec l'accord de l'employeur, sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions statutaires de leur organisation. La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins 8 jours à l'avance. Les organisations syndicales représentatives peuvent réunir les salariés dans les locaux des entreprises dans les conditions de l'article L. 2142-10 du code du travail. L'organisation syndicale organisatrice informe le responsable de l'établissement ou du centre de rattachement de la date de la réunion dans un délai raisonnable. Les modalités pratiques relatives à l'heure et au lieu de réunion sont fixées d'un commun accord entre l'organisation syndicale organisatrice et le responsable de l'établissement ou du centre de rattachement, sans que le principe de la réunion ne puisse être remis en cause. L'employeur rémunère, comme temps de travail, 2 heures d'information syndicale par semestre, aux salariés présents à ces réunions, dans les établissements des entreprises qui disposent d'une représentation syndicale.

1.4. Affichage

- distribution de tracts syndicaux ;
- cotisations syndicales.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués syndicaux et du Comité social et économique. Ces panneaux, à raison d'un par organisation syndicale, doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise. Leur localisation est déterminée en concertation avec les organisations syndicales. Un exemplaire de chaque communication affichée est simultanément transmis à la direction de l'entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés à l'intérieur de l'entreprise et la collecte des cotisations syndicales peut s'effectuer librement à l'intérieur des locaux de l'entreprise, dans le respect des règles de sécurité et sous réserve de ne pas apporter de

gêne dans l'accomplissement du travail des salariés. Le seul fait de distribuer des tracts ou de collecter des cotisations syndicales ne constitue pas, en soi, une gêne à l'accomplissement du travail.

1.5. Délégués syndicaux, Comité social et économique et représentation syndicale

1.5.1. Principes

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la bonne application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués syndicaux et au Comité social et économique, notamment à celles qui concernent les élections de ces représentants et celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

1.5.2. Prise en compte de l'ancienneté.

En vertu de l'article L. 3121-2 du code du travail, l'ancienneté ou le temps de présence dans l'entreprise nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés d'après la durée calendaire du lien contractuel. Cette règle vaut pour les conditions d'électorat et d'éligibilité aux élections des représentants du personnel de l'entreprise, telles qu'elles sont respectivement fixées par les articles L. 2324-14 et L. 2324-14 du code du travail.

Conditions d'électorat : Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le salarié doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise et avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections.

Conditions d'éligibilité : Pour être éligible, le salarié doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, et avoir reçu des bulletins de paie pendant 11 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

1.5.3. Prise en compte de l'effectif

La prise en compte des effectifs, telle que prévue aux articles L. 1111-2 et suivants, L. 2143-3 et suivants, L. 2321-1 et suivants du code du travail, est appréciée dans les conditions suivantes :

- les salariés employés, agents de maîtrise et cadres occupés à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif ;
- pour les salariés à temps partiel et quelle que soit la nature de leur contrat, un coefficient multiplicateur de 1,7 est appliqué au volume total des durées contractuelles de travail sans que ce calcul puisse aboutir à un dépassement de l'effectif physique pour la prise en compte de l'effectif des salariés pour les différentes élections. Les salariés handicapés seront décomptés conformément aux termes des articles L. 323-4 et D. 323-2. Ces conditions valent également pour fixer le nombre des mandats à pourvoir par élection ou désignations dans les instances représentatives du personnel de chaque entreprise (CES, CSSCT, DS).

1.6. Budget du Comité social et économique

Le budget du CSE peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le CSE, dans le respect minimum des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et doit prévoir, en plus de la subvention de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise, une subvention qui ne peut être inférieure à 0,5 % de cette masse affectée aux activités sociales et culturelles du personnel.

1.7. Congés de formation

1.7.1. Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés des entreprises occupant au moins 10 salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit, sur leur demande, à

un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions. Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du CSE que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise. En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié par écrit au salarié dans un délai maximal de 8 jours à compter de la réception de la demande. L'employeur ne peut refuser une deuxième fois la demande formulée par le salarié, sous réserve que les plafonds réglementaires ne soient pas atteints.

1.7.2. Formation économique des élus des Comité économique et social

Les membres titulaires des CSE peuvent bénéficier, dans le cadre de l'article L. 2325-45 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée de 5 jours. Ce congé peut être fractionné. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Le financement de la formation (hors salaire) est pris en charge par le CSE sur son budget de fonctionnement.

1.7.3. Formation des membres de la CSSCT

Les parties contractantes rappellent que la constitution d'une commission en santé sécurité et conditions de travail est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés. Les parties contractantes affirment en outre tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de cette Commission et s'engagent à favoriser la participation des représentants aux CSSCT à des actions de formation adaptées. Dans cet esprit, il est rappelé que, dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, relevant de la présente convention, les représentants du personnel à la CSSCT peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de 5 jours par an, conformément à la législation en vigueur.

1.7.4. Prise en charge du temps de formation.

Le temps passé à ces formations est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Pendant ces différents congés, et quelle qu'en soit la nature ou la durée, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

1.8. Congé syndical

Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ. À l'issue de ce congé, d'une durée maximum de 5 ans qui suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, le salarié doit retrouver dans l'entreprise ou le groupe, un travail de qualification équivalente à celle qu'il avait avant son départ. Il doit en outre bénéficier des bonifications et avantages intervenus par voie d'accord de branche ou d'entreprise pendant son temps d'absence et retrouver l'intégralité de son ancienneté antérieure. Une nouvelle concertation entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié. À cet égard, le salarié est prioritaire sur les aides à la formation en vue de son reclassement.

Si la durée du congé syndical est supérieure à 5 ans, le contrat de travail peut se trouver rompu, mais le salarié se trouvant dans cette situation bénéficiera d'une priorité de réembauchage d'une durée maximale de 6 mois à compter de la notification de la rupture, dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise. Il devra faire connaître par écrit à

l'employeur son désir de reprendre un emploi dans l'entreprise dans un délai de 2 mois suivant la notification de la rupture du contrat de travail. Sur présentation dès réception de la convocation, il est individuellement accordé, aux membres du personnel, le temps pour assumer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans des organismes sociaux officiels, sauf impossibilités majeures. Il en sera de même à l'occasion des obligations syndicales visées à l'article 1.3 du présent chapitre.

Sur demande écrite de leur syndicat faite avec préavis de 3 jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, dans la limite de 3 jours par an. L'absence est rémunérée au profit d'un représentant désigné par le syndicat. En cas de désignation d'un distributeur, la rémunération est calculée sur la base de la moyenne journalière des 3 ou des 6 derniers mois d'activité, le calcul le plus favorable étant retenu.

Article 2 | *Négociation collective*

2.1. Négociation collective de branche

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation de la présente convention et conformément à l'article L. 132-4 du code du travail.

La commission paritaire se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente, sur l'ordre du jour qui lui aura été proposé par cette dernière, dans le respect des prescriptions légales et des clauses attributives prévues par la présente convention.

La convocation adressée par le président doit parvenir aux membres de la commission paritaire au moins 1 mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociations, établis par la délégation des employeurs, ont pour objet de consigner les points de vue exprimés par chacune des parties à la négociation et doivent être adressés aux membres de la commission paritaire dans le délai de 1 mois suivant la réunion.

2.2. Négociation annuelle obligatoire

Des négociations doivent intervenir dans les entreprises, conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment dans les domaines de la durée et de l'aménagement du temps de travail, des salaires effectifs, des classifications, de l'égalité professionnelle et de la formation professionnelle continue.

2.3. Prise en charge du temps de représentation

Lors des réunions de négociation organisées par le SDD, le nombre de participants pris en charge par l'organisation syndicale représentative sera de 1 conseiller technique de branche et de 3 représentants. Les déplacements sont organisés par chaque entreprise et pris en charge par ces dernières. Le nombre de participants par organisation syndicale aux réunions de négociation de branche sera de 5 personnes maximum.

2.4. Nomination d'un conseiller technique

Les entreprises de la branche s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire.

Le conseiller technique est salarié d'une entreprise de la branche ; il exerce ses fonctions dans le cadre d'un contrat à temps plein.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, après concertation avec la direction de l'entreprise concernée.

À l'issue de cette concertation, la désignation du conseiller technique doit être notifiée par l'organisation syndicale à l'entreprise concernée 1 mois avant la prise de fonction du conseiller technique.

Pendant la durée de son mandat, le conseiller technique reste salarié de l'entreprise dont il perçoit ses salaires sur la base d'un temps plein et en fonction de sa qualification et de son niveau d'emploi.

Il bénéficie de tous les avantages applicables aux salariés de son entreprise, notamment en matière d'évolution des salaires, de couverture sociale (retraite, prévoyance) et assurances professionnelles.

Les conditions de maintien du statut et de protection du conseiller technique, de même que les conditions de sa réintégration dans l'entreprise quand le mandat prend fin, font l'objet au moment de sa désignation d'un accord écrit négocié entre l'intéressé, l'entreprise et l'organisation syndicale, dont un exemplaire est remis à chaque partie.

Lorsque le mandat prend fin, par décision du conseiller technique ou de l'organisation syndicale, le conseiller technique retrouve de plein droit son emploi dans l'entreprise ou un emploi de qualification équivalente, sans diminution de rémunération, toutes les solutions de reclassement devant être recherchées, notamment en cas de changements structurels intervenus dans l'entreprise.

Dans le cas où l'organisation syndicale décide de mettre fin au mandat du conseiller technique, elle devra lui notifier sa décision avec un délai de préavis correspondant aux dispositions de la présente convention collective en matière de licenciement, suivant la catégorie du salarié concerné.

Le conseiller technique est un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

Article 3 | Santé, sécurité, hygiène et conditions de travail

En vigueur étendu.

Les parties signataires conviennent de respecter strictement les prescriptions légales et réglementaires relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et celles relatives au fonctionnement de la CSSCT. Les commissions en santé, sécurité et conditions de travail sont consultées dans chaque entreprise sur les mesures prises pour promouvoir la sécurité, la santé physique et mentale, l'hygiène et l'amélioration des conditions de travail des salariés, avec un effort d'information particulier en direction des distributeurs. Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés. Les entreprises du secteur s'engagent à mettre en œuvre dans le cadre d'accord d'entreprise, un dispositif de remboursement des frais de déplacement des membres de la CSSCT, dès lors que ces déplacements ne sont pas imposés par les enquêtes et missions de celui-ci.

Article 4 | Classifications

En vigueur étendu.

Les niveaux de qualification et les fonctions exercées par les salariés relevant de la présente convention collective font l'objet d'un classement. La description des fonctions au titre desquelles le classement est effectué figure en annexe I à la présente convention collective. À chaque niveau de classification, correspond une rémunération mensuelle minimale garantie à chaque salarié. Les salariés employés sur un poste et dans une fonction déterminée peuvent

être employés provisoirement sur des postes et à des fonctions différentes, avec leur accord exprès, en complément de leurs fonctions habituelles ou en remplacement d'un salarié absent ou sur un poste provisoirement vacant. Ils bénéficient, pour cette activité accessoire ou provisoire, de la rémunération pratiquée dans l'entreprise correspondant aux fonctions provisoirement exercées, ou à celle de la personne remplacée, si celle-ci est plus élevée que leur rémunération habituelle, indépendamment de toute prise en compte de l'ancienneté. Un avenant écrit au contrat de travail fixe les conditions d'exercice de l'activité provisoire, sa rémunération et la durée prévue pour cette activité qui ne peut excéder 8 mois, renouvellement compris. En cas de vacance durable continue sur un poste remplacé ou devenu vacant, l'avenant au contrat de travail peut être renouvelé à l'initiative de l'employeur. À l'issue de 2 renouvellements, le salarié est titularisé dans ses nouvelles fonctions avec son accord. Au retour du salarié absent de son poste de travail, le salarié remplaçant reprend ses fonctions et sa rémunération initiale.

Article 5 | Révision des barèmes de salaire

En vigueur étendu.

Une révision des barèmes de salaires minima peut intervenir à la suite de décisions prises par la commission paritaire réunie dans les conditions de l'article 2.1 du chapitre II de la présente convention. Cette révision donne lieu à l'établissement de nouveaux barèmes portant sur l'ensemble des catégories de personnel. L'entrée en vigueur des barèmes conventionnels ne peut avoir pour effet de réduire les salaires réels supérieurs aux nouveaux minima qui font l'objet des négociations prévues à l'article 2.1 du chapitre II de la présente convention.

Chapitre III Dispositions communes

Article 1^{er} | Recrutements

En vigueur étendu.

Pour toute vacance ou création d'emploi, l'employeur s'efforce de faire appel à la promotion interne avant de recourir à tout recrutement externe. Les employeurs s'efforcent de ne pas embaucher pour des postes permanents des personnes disposant d'une retraite supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance. Les employeurs s'engagent à offrir en priorité leurs emplois disponibles de distributeurs à des salariés privés d'emploi, totalement ou partiellement, dans le respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emploi.

Article 2 | Contrat de travail

En vigueur étendu.

2.1. Engagement

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

2.2. Qualification

La qualification de chaque salarié doit figurer dans son contrat de travail, elle doit correspondre à la description des fonctions retenue par la classification de la présente convention.

À chaque niveau dans la classification, correspond une rémunération mensuelle minimale garantie à chaque salarié sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux distributeurs.

2.3. Contenu du contrat de travail

L'engagement de chaque salarié est confirmé par écrit lui précisant notamment :

- la durée du contrat ;
- la date de l'engagement ;
- l'emploi et le niveau de qualification tels que définis à la nomenclature des classifications professionnelles visée à l'annexe I ;
- le lieu où s'exerce le travail ou, pour les salariés ne relevant pas d'un lieu fixe de travail, le ou les établissements de rattachement ;
- les conditions d'essai ;
- la durée du travail ;
- pour les distributeurs, les précisions figurant à l'article 2.1 du chapitre IV ;
- les appointements mensuels ou, pour les distributeurs, le mode de rémunération propre à cette catégorie tel que prévu à l'article 2.1 du chapitre IV de la présente convention ;
- les autres éléments de salaire ;
- la mention de la convention collective applicable.

S'ajoutent à ce contenu les mentions obligatoires telles que prescrites par les dispositions légales et réglementaires concernant les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel.

Les parties contractantes s'engagent à veiller à la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, par les entreprises de la branche.

2.4. Clauses spécifiques

Toute clause spécifique (de mobilité, de non-concurrence, de dédit-formation) doit être écrite dans le contrat de travail ou l'avenant signés par le salarié. Toute clause abusive est réputée non écrite.

2.5. Période d'essai

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à^[1] :

- 2 mois pour les employés, y compris pour les distributeurs ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai a pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

À cet effet, une lettre d'engagement est remise à tout nouvel embauché dès le début de la période d'essai, fixant les principaux éléments de droits et obligations réciproques.

Pour les employés, la période d'essai n'est pas renouvelable. Pour les agents de maîtrise, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la période d'essai est renouvelable une fois pour une durée de 1 mois. Pour les cadres, à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la période d'essai est renouvelable une fois pour une période de 2 mois. Le renouvellement de la période d'essai ne peut se faire qu'après notification écrite entre les parties et avec leur accord.

[1] Entrée en vigueur à compter du 1er juillet 2009 pour la durée de la période d'essai (Avenant n° 15 du 17 mars 2009).

Qu'elle ait fait l'objet d'un renouvellement ou non, la rupture de la période d'essai entraîne le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture (employeur ou salarié) :

| Durée de présence du salarié dans l'entreprise | Rupture de l'employeur | Rupture du salarié |
|--|------------------------|--------------------|
| 7 jours maximum | 24 heures | 24 heures |
| Entre 8 jours et 1 mois | 48 heures | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines | 48 heures |
| Après 3 mois | 1 mois | 48 heures |

Le congé peut être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, mais la partie de préavis qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donne lieu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondante.

Dans l'hypothèse où l'employeur, ou le cadre, ou l'agent de maîtrise donnent congé pendant la période d'essai renouvelée, le salarié à temps plein a droit à 2 heures par jour de recherche d'emploi pendant la période de préavis prévue au paragraphe. Ce temps peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé en fin de préavis.

La période d'essai des salariés sous contrat précaire est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les CDI conclus par les salariés après un stage dans l'entreprise prévoient une période d'essai qui est fonction du statut, comme le définit le présent article. Si le CDI entre en vigueur dans le mois qui suit la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

Les CDI conclus par les salariés à l'issue d'un contrat en alternance prévoient une période d'essai qui est fonction du statut, comme le définit le présent article. La durée du contrat d'alternance est prise en compte dans la période d'essai, conformément aux dispositions légales.

À la fin de la période d'essai l'engagement est définitif.

Article 3 | *Bulletin de paie*

En vigueur étendu.

Le bulletin de paie doit comporter les mentions légales, notamment :

- le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code NAF ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom, le prénom et l'adresse de la personne à qui est délivré le bulletin de paie ;
- la date d'embauche ou ancienneté ;
- la qualification professionnelle du salarié et son niveau d'emploi ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ainsi que les primes éventuelles ou le montant des appointements forfaitaires correspondant au travail effectué dans la période visée par le bulletin de paie ;
- la durée du travail servant de base de calcul à la rémunération brute de base ;
- pour les distributeurs, le référencement horaire global afférent à l'ensemble des prestations réalisées qui incluent le salaire de base garanti. Une annexe sera jointe au bulletin de paie

- détaillant les éléments de rémunération pris en compte pour chaque distribution réalisée et leurs référencements horaires ;
- les congés payés et repos compensateurs acquis.

Article 4 | Ancienneté

En vigueur étendu.

4.1. Définition et décompte

On entend par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois quels qu'aient été ses emplois successifs. Déduction est faite, toutefois, de la durée des emplois interrompus par démission de l'intéressé, sauf décision contraire de l'employeur, ou en raison d'une faute grave commise par le salarié ayant entraîné son licenciement.

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté. Il en est de même des interruptions pour :

- périodes militaires de réserve obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternité, congés de formation ;
- congés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un commun accord entre les parties.

Le congé parental est décompté seulement pour moitié dans le calcul de l'ancienneté.

Les autres interruptions du contrat peuvent ouvrir droit selon les dispositions du code du travail et de la présente convention au maintien de tout ou partie de l'ancienneté.

4.2. Prime d'ancienneté

Les entreprises du secteur versent à leurs salariés une prime d'ancienneté selon les modalités suivantes :

- applicable aux employés (dont les distributeurs) et agents de maîtrise à la date de mise en œuvre ;
- avec reprise de leur ancienneté réelle dans l'entreprise ;
- versée mensuellement ;
- sur la base du salaire minimal conventionnel lié à la classification du salarié, au prorata des heures de son contrat de travail, avec éventuelle régularisation annuelle en cas d'heures complémentaires, hors prestations additionnelles.

Selon le barème suivant :

- 2,33 % pour 2 ans d'ancienneté ;
- 3,33 % pour 3 ans d'ancienneté ;
- 4,33 % pour 4 ans d'ancienneté ;
- 5,33 % pour 5 ans d'ancienneté ;
- 6,33 % pour 6 ans d'ancienneté ;
- 7,33 % pour 7 ans d'ancienneté ;
- 8,33 % pour 8 ans d'ancienneté et plus.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, il est rappelé que la durée calendaire du contrat de travail est prise en compte dans sa totalité, sauf causes de suspension du contrat de travail qui sont réglées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Après 10 ans d'ancienneté, il est accordé 1 jour de congé supplémentaire, qui se déclenchera à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période.

Après 15 ans d'ancienneté, il est accordé un 2^e jour de congé supplémentaire, qui se déclenche à la date anniversaire du contrat de travail et qui s'ajoutera au nombre de jours de congé payé acquis sur la période.

Article 5 | Rémunérations minimales

En vigueur étendu.

L'annexe II fixe les rémunérations minimales, hors prime de toute nature, garanties aux salariés compte tenu de la fonction qu'ils exercent.

Le mode de rémunération des distributeurs fait l'objet de l'annexe III.

La rémunération minimale garantie est définie pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures. Elle est calculée *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Aux salaires minimaux conventionnels, hors prime de toute nature, s'ajoutent :

- les primes à caractère conventionnel ;
- toute prime, gratification ou majoration correspondant à des sujétions supplémentaires pour le salarié, en raison du caractère ou des conditions particulières de son travail (majoration pour travail de nuit, supplément pour travail un jour férié ...) ;
- toute prime, gratification ou majoration liée au rendement, à la production, à la productivité ou à l'assiduité du salarié dès lors qu'elle a, dans son application ou dans son montant, un caractère aléatoire ou imprévisible pour le salarié ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour prestations additionnelles pour les distributeurs.

Les différentes grilles de rémunération en vigueur à la date de conclusion du contrat et leur référentiel horaire issu de la grille de correspondance sont annexées au contrat de travail, à titre d'information.

Article 6 | Durée du travail : principes

En vigueur étendu.

Les entreprises de distribution appliquent à l'ensemble de leur personnel les règles sur le repos dominical et les congés. La législation sur la durée du travail s'applique à l'ensemble du personnel des filières administrative, technique et commerciale des entreprises de distribution directe et, pour les distributeurs, dans les conditions décrites à l'article 2.2 du chapitre IV. Pour leur personnel assujéti, les entreprises de la branche appliquent les dispositions des articles L. 3121-10 et suivants du code du travail et peuvent notamment appliquer celles sur la durée du travail décomptée sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, sur l'exécution des heures supplémentaires, sur le délai de notification des changements d'horaires, et sur la durée du travail en jours des cadres autonomes, sous réserve de ne pas excéder les limites fixées par les dispositions légales correspondantes.

6.1. Dispositions relatives au travail à temps plein

Les entreprises s'efforcent de proposer des contrats à temps plein, quand les conditions d'exploitation le permettent. De la même façon, tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel. La demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, la demande doit être présentée 2 mois avant cette date. La direction fait part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de

1 mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci peut notamment être refusée dans les cas suivants :

- absence d’emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- impossibilité au regard des exigences de l’emploi de transformer cet emploi en temps partiel ;
- impossibilité de recrutement d’un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré.

Toute décision de refus fera l’objet d’une notification.

6.2. Dispositions relatives au travail à temps partiel

Les entreprises de distribution peuvent avoir recours au travail à temps partiel. Aucun contrat de travail ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 4 heures hebdomadaires et 17 heures mensuelles (hors modulation). Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet. Cette égalité de droit vaut pour tous les droits légaux ou conventionnels, sous réserve pour les premiers de modalités spécifiques. Il est rappelé que le travail à temps partiel se définit par un contrat de travail dont la durée est inférieure à la durée légale. Les entreprises de distribution directe peuvent demander à leurs salariés travaillant à temps partiel d’exécuter des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée de travail figurant dans leur contrat de travail. Cette durée ne saurait être inférieure à 4 heures avec une seule coupure quotidienne possible.

La répartition de cette durée hebdomadaire de travail pourra être sur les jours de la semaine ou les semaines du mois. Sous réserve d’un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d’accord d’entreprise prévoyant une contrepartie, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l’horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales.

Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l’accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d’activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d’un ou de plusieurs salariés.

Lorsque, sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d’une période de 15 semaines, l’horaire moyen de travail correspondant à l’activité réellement effectuée a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée contractuelle, l’horaire prévu dans le contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l’horaire moyen correspondant à l’activité effectuée. Ce mode de calcul ne comprend pas les prestations additionnelles qui reposent sur la base du strict volontariat.

6.3. Modification des durées de travail à la demande des salariés

Les salariés employés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps complet, comme les salariés employés à temps complet qui souhaitent occuper un poste à temps partiel, sont prioritaires chaque fois qu’un poste à temps complet dans le premier cas ou à temps partiel dans le second, relevant de leur qualification professionnelle ou d’une qualification inférieure, se trouve être à pourvoir. Afin de faciliter l’expression de ce droit, l’employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d’affichage. Tout salarié intéressé dépose sa candidature auprès de la direction dans le délai mentionné sur l’affichage. La direction, après avoir reçu chaque candidat, notifie sa décision dans un délai maximal de 1 mois.

En cas de refus, la réponse mentionne les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande. En cas de pluralité de candidatures, priorité est donnée à la plus ancienne.

6.4. Dispositions relatives au travail de nuit

Le travail de nuit n'est pas une modalité d'organisation du travail dans la branche. Néanmoins, sont considérées comme heures de nuit les heures travaillées entre 21 heures et 6 heures. Toute heure travaillée dans cette tranche horaire est majorée, selon la législation en vigueur, au taux de 33 %. En cas de travail de nuit généralisé dans une entreprise ou un établissement, un accord spécifique doit être négocié conformément à la réglementation en vigueur.

6.5. Dispositions relatives au chômage partiel

Diverses circonstances de caractère exceptionnel peuvent contraindre un employeur à réduire la durée du travail en dessous de sa valeur légale ou conventionnelle, voire à suspendre l'activité de l'entreprise ou d'un établissement. Dans ce cas, les règles relatives au chômage partiel s'appliquent.

Article 7 | *Congés payés*

En vigueur étendu.

7.1. Durée du congé

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 30 jours ouvrables de congés, calculés indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux.

Il est précisé que lorsque l'employeur décide, avec l'accord du salarié, qu'une partie des congés à l'exclusion de la cinquième semaine soit prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il est attribué :

- 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à 3. En aucun cas, la durée du congé principal pris en une seule fois ne peut être inférieure à 12 jours calendaires.

7.2. Conditions d'attribution des congés

Au cas où le salarié n'aurait pas 1 année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé *pro rata temporis* sur la base de 30 jours ouvrables. Lorsque la durée du travail est décomptée à l'année, un accord d'entreprise peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés, dans les conditions fixées par l'article L. 3141-21 du code du travail.

7.3. Période de congés

Les droits à congé s'acquièrent du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard 2 mois avant la date prévue de fermeture.

7.4. Prise de congés

Les dates individuelles de congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés et avis des délégués du personnel, et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des intéressés, si possible 3 mois avant le premier départ. L'ordre des départs ne peut être communiqué et modifié moins de 2 mois avant la date de départ de l'intéressé.

Satisfaction est donnée dans toute la mesure du possible aux salariés dont les enfants sont scolarisés et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à des congés simultanés.

Les salariés de nationalité étrangère sont autorisés à cumuler les droits à congés payés acquis et non pris sur une période de 2 exercices consécutifs et les épuiser intégralement lors de congés pris dans leur pays d'origine.

7.5. Calcul de la durée du congé

Pour le calcul de la durée du congé sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- les périodes de repos conventionnel des femmes en congé maternité et le congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents ou de maladies, dans la limite de 30 jours par année complète d'activité ou assimilée, sur la période de référence ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par la présente convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;
- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article 8 | *Congés exceptionnels*

En vigueur étendu.

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels rémunérés sont accordés en jours ouvrés dans les cas suivants sur justificatif, et doivent être pris en une seule fois à l'occasion de l'événement.

8.1. Congés pour événements familiaux

- mariage de l'intéressé : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- mariage d'un frère, d'une sœur, de petits-enfants : 1 jour ;
- naissance d'un enfant et adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant ou du concubin : 5 jours ;
- décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours ;
- décès frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 1 jour ;
- 2 jours pour déménagement dont 1 jour rémunéré tous les 3 ans.

Les mêmes droits, ci-dessus énoncés, sont ouverts aux salariés vivant dans le cadre du PACS.

Les salariés bénéficient de 5 jours par an de congés non rémunérés pouvant être pris par fraction de 1 jour, pour la garde d'un enfant malade de moins de 12 ans, et de 2 jours pour déménagement.

gement. Ces jours peuvent être imputés sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec l'accord de l'entreprise.

Les parents d'enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande et à l'occasion de la rentrée scolaire, d'une demi-journée d'absence non rémunérée ou récupérable.

Pour les distributeurs, la notion de jours ouvrés s'entend du ou des jours de distribution contractuellement imposés et visés au titre du minimum garanti (art. 1^{er} du chapitre IV). Seuls ces jours de distribution contractuellement imposés sont rémunérés sur une base forfaitaire exceptionnelle d'une journée de distribution correspondant à un référentiel de 7 heures de volumes distribués.

8.2. Congés enfant hospitalisé

Les salariés bénéficient d'1 journée par an de congé rémunéré pouvant être prise par fraction de 0,5 jour en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans.

8.3. Congés sans solde

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une suspension de son contrat de travail pour les raisons suivantes :

- activité saisonnière d'une durée maximale de 2 mois ;
- formation qualifiante dans un organisme agréé, d'une durée maximale de 3 mois, sans préjudice des dispositions relatives aux différents congés individuels de formation institués par les lois et décrets.

Le salarié doit présenter à l'employeur sa demande par écrit, avec un préavis de 15 jours, en précisant la date de début de son congé sans solde et sa durée dans les limites fixées ci-dessus.

À l'issue de son congé sans solde, le salarié retrouve, dans toute la mesure du possible, les conditions d'emploi prévalant avant la suspension de son contrat de travail. Il retrouve notamment l'ancienneté acquise avant la période de suspension, pour le calcul des avantages et droits prévus par la présente convention.

Article 9 | Jours fériés

En vigueur étendu.

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé pour l'ensemble des salariés. Il est rémunéré pour les distributeurs sur la moyenne journalière des rémunérations des 3 ou des 6 derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

Les autres jours fériés locaux et nationaux :

- seront chômés et payés au personnel des filières administrative et commerciale telles que définies à l'annexe classification ;
- ne seront pas chômés par le personnel de la filière technique, logistique et technologique.

Chaque salarié non distributeur bénéficiera de la récupération de 1 journée par jour férié travaillé.

Les distributeurs travaillant un jour férié à la demande de l'entreprise bénéficient d'une rémunération majorée de 100 %.

Par dérogation aux clauses de l'alinéa précédent, le 25 décembre et le 1^{er} janvier sont chômés et payés au personnel qui aura travaillé le jour ouvrable précédent et consécutif à chacun de ces jours.

Pour les distributeurs, les jours fériés chômés sont rémunérés sur la moyenne journalière des rémunérations des 3 ou des 6 derniers mois avec prise en compte du calcul le plus favorable.

En vigueur étendu.

10.1. Déclaration de la maladie ou/et de l'accident

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident non professionnel dûment constaté par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit ci-dessous ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

En cas de nécessité de remplacement, le contrat de travail ne peut pas être rompu durant les 8 premiers mois de l'incapacité de travail décomptés à partir de la date du premier arrêt de travail, en cas d'arrêts de travail successifs.

Dès que possible, le salarié doit avertir son employeur de la durée probable de son absence. Le salarié doit informer l'employeur dans le délai maximal de 48 heures, tel que prévu par la législation de la sécurité sociale, à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par le médecin traitant du salarié. Lorsque l'entreprise assure un complément de revenu aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié par un médecin de son choix.

Après 21 jours d'absence pour maladie ou accident, lors du retour du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise du travail par la médecine du travail.

10.2. Allocations conventionnelles pour maladie et accident (non professionnel)

■ Conditions :

Le salarié doit avoir 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et avoir justifié de son incapacité dans les 48 heures.

■ Indemnités :

À compter du sixième jour d'absence, le salarié malade perçoit pendant 30 jours 90 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois), 80 % de sa rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) pendant les 30 jours suivants et 60 % de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le cumul de l'indemnisation de la sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise ne peut avoir pour effet de porter la rémunération du salarié au-delà de la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé le mois considéré.

Dans le cas où plusieurs absences pour maladie ou accident non professionnels interviennent au cours de 12 mois consécutifs, le nombre total de jours indemnisés par l'entreprise ne pourra être supérieur à la durée ci-dessus indiquée. Cette garantie s'entend déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale et des indemnités éventuellement versées par les régimes complémentaires de prévoyance. La cure thermique ne donne pas lieu à versement des indemnités conventionnelles de maladie, même prescrite par un médecin et acceptée par la sécurité sociale, sauf si elle s'inscrit dans le cadre d'un traitement thérapeutique d'une affection entraînant une incapacité de travail. En l'absence de régime de subrogation, le salarié qui, dans un délai de 3 mois, n'a pas remis à son employeur le décompte des indemnités journalières de la sécurité sociale est sans droit pour demander un rappel de salaire, sauf retard non imputable au salarié.

En vigueur étendu.

11.1. Maternité

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail, y compris en cours de période d'essai ou, sous réserve des dispositions légales en vigueur, prononcer une mutation d'emploi.

Pour tenir compte de la pénibilité du travail des salariées qui exercent le métier de distributrice, les entreprises doivent prendre toutes les dispositions utiles pour aménager leur travail pendant la durée de leur grossesse en leur proposant dans toute la mesure du possible un autre emploi à titre temporaire. En l'absence d'emploi temporaire de substitution disponible, la distributrice bénéficie, à compter du sixième mois de la grossesse et jusqu'à son départ en congé maternité, d'une revalorisation de sa rémunération de 7 % pour tenir compte du temps supplémentaire nécessaire pour effectuer sa distribution.

Les autres salariées en état de grossesse ont droit à une diminution de l'horaire normal de travail d'une demi-heure par jour à partir du sixième mois de grossesse et jusqu'à leur départ en congé de maternité. Cet allègement d'horaire ne donne pas lieu à diminution de la rémunération. Les modalités en sont déterminées en commun entre la salariée et le chef d'entreprise.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté à la date du départ en congé maternité, un congé de 18 semaines est accordé aux salariées en état de grossesse, avec maintien de la rémunération. L'employeur est tenu d'allouer un complément aux indemnités versées par la sécurité sociale, de telle sorte qu'il assure le maintien intégral de la rémunération pendant toute la période considérée.

Pour les distributrices, le maintien est assuré sur la base de la moyenne des rémunérations perçues dans les 3 mois civils précédents le sixième mois de la grossesse. Ce congé conventionnel est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté comme temps de travail effectif.

Le congé conventionnel et le congé légal doivent se superposer. Les congés payés acquis au titre de la période de référence échue peuvent être pris, sans discontinuité, en totalité ou en partie, avant ou après le congé de maternité.

La salariée avertit l'employeur 1 mois avant son départ par lettre recommandée avec avis de réception de la date de son départ et de la date de son retour, en précisant si cette absence inclut, en outre, une période de congés payés.

Au retour du congé de maternité, les salariées reconnues médicalement aptes au travail sont réintégrées avec tous leurs droits. Le congé maternité indemnisé par la sécurité sociale est assimilé à une période de travail effectif pour l'octroi des avantages prévus par la présente convention collective.

11.2. Congé parental

Les salariés, père ou mère, y compris les adoptants, désirant élever un enfant de moins de 3 ans peuvent bénéficier d'un congé parental pris à temps complet ou à temps partiel. L'employeur est tenu d'accorder le congé sollicité par périodes minimales de 6 mois et au maximum de 1 an renouvelable sur demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception notifiée 1 mois au moins avant le début du congé parental.

Le congé parental n'est pas rémunéré et suspend le contrat de travail pendant la période d'inactivité.

Le congé parental est décompté pour moitié dans le calcul de l'ancienneté. À l'issue du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et si nécessaire d'une priorité à la formation.

Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 12 | Accident du travail et maladie professionnelle

En vigueur étendu.

Pour bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent.

L'arrêt de travail dû à un accident au travail survenu pendant la période d'essai suspend celle-ci jusqu'à la reprise du travail. Les absences qui résultent d'un accident du travail, dûment constaté et reconnu par la sécurité sociale, donnent droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur. Lorsqu'une absence, dûment constatée par certificat médical, intervient après 1 an de présence dans l'entreprise en cas d'accident de trajet et 6 mois en cas d'accident du travail, les appointements sont maintenus dès le premier jour pendant :

- 30 jours sur la base de 90 % de la rémunération brute (moyenne des 3 derniers mois) ;
- les 30 jours suivants sur la base de 80 % de la rémunération brute ;
- et les 30 jours suivants sur la base de 60 % de cette même rémunération.

Ces durées de versement sont augmentées de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté.

Les paiements sont effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre d'un régime de prévoyance. Les périodes indemnisées d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail comptent pour le calcul de l'ancienneté.

Article 13 | Formation professionnelle

En vigueur étendu.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence les salariés au cours de leur carrière.

Chaque employeur doit garantir, au mieux et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés. Pour ce faire, une étroite coordination doit être mise en œuvre entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

Outre les stages prévus par le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation relative au congé individuel de formation.

Il est créé par les parties signataires de la présente convention une commission paritaire de la formation continue et de l'emploi au niveau de la profession dont le rôle consiste à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans la profession ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un constat annuel ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle au niveau de la profession et plus particulièrement à destination des distributeurs ;

- examiner, en fonction de l'évolution économique de la branche, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et plus particulièrement à destination des distributeurs. Cette commission se réunit au moins une fois par an. Les parties contractantes s'engagent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes dans la vie professionnelle en recourant le plus largement possible aux contrats d'apprentissage dans le cadre des dispositions des articles L. 6211-1 à L. 7232-4 du code du travail et des textes pris pour leur application. Les parties contractantes s'engagent, non seulement à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail relatif à l'emploi des handicapés, mais à permettre, dans toute la mesure du possible, l'accès de ces derniers à la vie professionnelle en développant une politique active d'accueil et de formation.

Article 14 | Obligations militaires

En vigueur étendu.

Les jours de rendez-vous citoyen, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites pour le calcul des droits à congés payés annuels. Ces périodes ne sont pas rémunérées. Elles peuvent être imputées sur les droits à congés payés à la demande du salarié et avec accord de l'entreprise.

Article 15 | Modification du contrat de travail

En vigueur étendu.

15.1. Refus du salarié

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le salarié visé par cette mesure dispose d'un délai de réflexion de 1 mois pour donner sa réponse. En cas de refus du salarié d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail, et dans l'hypothèse où l'employeur maintient sa décision sur le fondement d'un motif économique sérieux, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans les conditions d'un licenciement économique.

15.2. Mutations

Toute mutation d'un salarié d'une société à une autre société du même groupe appliquant toutes deux la présente convention collective donne lieu à établissement d'un avenant au contrat de travail pour mutation et reprenant, notamment, l'ancienneté acquise par le salarié dans son précédent emploi. Toute autre condition de mutation donne lieu à l'établissement d'un nouveau contrat de travail précisant, le cas échéant, les conditions de prise en compte de l'ancienneté et le nouveau statut applicable. En l'absence de reprise d'ancienneté à l'intérieur d'un groupe, et en cas de rupture du contrat de travail sur l'initiative du nouvel employeur dans les 12 mois suivant la mutation, le salarié muté peut bénéficier des indemnités de licenciement applicables dans son entreprise d'origine et calculées en fonction de son ancienneté totale, si ce régime est plus favorable. En cas de mutation géographique nécessitant un changement de lieu de résidence du salarié, le délai de réflexion de 1 mois peut être mis à profit par le salarié concerné pour effectuer un voyage d'étude sur ses nouvelles conditions de travail et de vie. À ce titre, l'entreprise prendra en charge, à titre de frais professionnels, au bénéfice du salarié et de son conjoint, le remboursement d'un trajet aller-retour et les frais de séjour, sur présentation de justificatifs ou sur la base des taux de remboursement de frais prévus par les règles applicables dans l'entreprise.

En vigueur étendu.

16.1. Démission du salarié

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail est la démission du salarié, celui-ci doit observer un préavis de :

- 2 semaines pour les distributeurs ;
- 1 mois pour les employés, 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- et 3 mois pour les cadres.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

Tout salarié qui n'est pas employé à temps plein est dispensé de préavis à sa demande dès lors qu'il justifie d'un recrutement à temps plein.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée par écrit.

Pendant la période de préavis, l'employé ou l'agent de maîtrise à temps plein est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle l'employé ou l'agent de maîtrise peut disposer de ces 2 heures doit faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

Les heures d'absence ainsi autorisées sont payées et peuvent être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties avec l'accord de l'autre. En l'absence d'accord sur la prise des heures de recherche d'emploi, celles-ci sont réparties alternativement au choix du salarié et de l'employeur.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer à son employeur.

Le distributeur peut demander à différer la date d'effet de sa démission si elle est motivée par une nouvelle embauche à durée indéterminée. Ce différé vaut pour la durée de la période d'essai dans la limite de 1 mois. Dans le cas où la période d'essai ne serait pas concluante et s'il en fait la demande, le contrat de travail du distributeur se poursuit et les effets de la démission sont annulés.

16.2. Licenciement

Lorsqu'une entreprise est dans l'obligation d'opérer des licenciements de personnel, elle s'efforce de porter ses premières compressions sur les membres du personnel de la catégorie considérée pouvant prétendre à une garantie de ressources au titre de la retraite, sans préjudice des dispositions de l'article L. 1233-5 à L. 1233-7 du code du travail.

16.2.1. Procédure de licenciement

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi.

Tout salarié licencié, quels que soient son ancienneté, la taille de l'établissement et le motif du licenciement, est convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien est effectuée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, indiquant l'objet de la convocation.

Seuls seront exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Le licenciement du salarié est notifié selon les procédures légales.

16.2.2. Préavis et indemnités de rupture

Salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté :

Le salarié licencié bénéficie conformément à la législation en vigueur :

- d'un préavis de 1 mois pour les employés et les distributeurs, de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres, ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre. En cas de licenciement pour faute lourde, l'employeur ne peut s'exonérer que du paiement des congés de la période en cours.

Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté :

Le salarié licencié bénéficie conformément à la législation en vigueur :

- d'un préavis de 2 mois pour les employés et agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres, ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre ;
- de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle il peut prétendre.

16.3. Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés, ayant au minimum 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- 20 % de la moyenne mensuelle des 3 dernières rémunérations mensuelles perçues par l'intéressé ou de la moyenne de la rémunération mensuelle rapportée sur les 12 derniers mois, par année complète de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 25 % pour chaque année comprise entre 5 et 10 ans ;
- 30 % par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour toute fraction d'année supplémentaire, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

L'indemnité conventionnelle est majorée de 10 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

La base de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement prend en compte, selon la méthode la plus favorable, soit la moyenne des 3 derniers mois de salaires perçus, soit la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité ci-dessus ne peut en aucun cas se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales en matière de licenciement.

Article 17 | Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

En vigueur non étendu.

17.1. Régime de retraite complémentaire des non-cadres

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour tous leurs salariés, non cadres, à une caisse de retraite affiliée à l'ARRCO, au taux contractuel minimum applicable à chaque catégorie^[1].

17.2. Régime de retraite et de prévoyance des cadres.

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs cadres à une institution de retraite de leur choix affiliée à l'AGIRC, au taux prévu sur les tranches B et C de la rémunération.

[1] Article exclu de l'extension comme étant contraire aux articles 3 et 13 de l'accord ARRCO du 8 décembre 1961 (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1^{er}).

Les entreprises sont tenues de mettre en place les garanties minimales de prévoyance des cadres selon la législation en vigueur.

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire^[1].

Article 18 | Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu.

La « fin de carrière » ou la cessation d'activité d'un salarié peut intervenir, à la demande de l'employeur ou du salarié, sous les conditions suivantes :

- que l'intéressé soit au moins parvenu à l'âge de l'ouverture des droits à la pension de vieillesse du régime général ;
- qu'il ait été observé, de part et d'autre, un délai de préavis qui peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, aller jusqu'à 3 mois, sans pour autant être inférieur à 1 mois.

La mise à retraite d'un salarié n'est possible que dans la mesure où celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein et qu'il ait atteint un âge ne pouvant être inférieur à celui fixé par le code de la sécurité sociale^[2].

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

Si le salarié prend l'initiative de mettre fin à sa carrière, il perçoit une indemnité dite « de fin de carrière » après 5 ans d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- 1/2 mois de salaire à partir de 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

En cas de départ volontaire, l'indemnité de fin de carrière n'est due que si l'intéressé a effectivement demandé et obtenu la liquidation de sa retraite, telle qu'elle est prévue par la réglementation, soit par la sécurité sociale, soit par le régime de retraite complémentaire adopté par l'entreprise.

Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1^{er}).

Chapitre IV Statuts particuliers

Article 1^{er} | Dispositions applicables à la filière logistique exclusivement

En vigueur étendu.

1.1. Temps plein modulé

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps plein de la filière logistique peut être modulée sur l'année ou sur toute autre période définie dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps plein peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que la durée hebdomadaire n'excède pas 35 heures en

[1] Article exclu de l'extension comme étant contraire à l'article 8.2 de la convention collective des cadres du 14 mars 1947 (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1^{er}).

[2] Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail (arrêté du 16 juillet 2004, art. 1^{er}).

moyenne et respecte le plafond de 1 600 heures par an. La durée minimale hebdomadaire est fixée à 28 heures et la durée maximale à 42 heures.

La durée réelle de travail peut varier de telle sorte que, calculée sur la période considérée, elle n'excède pas la durée prévue au contrat, soit 1 600 heures, par compensation des périodes de forte et faible activité. Le programme indicatif de répartition de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de chaque période de modulation.

Préalablement à sa mise en place, le programme indicatif global est communiqué pour avis au comité d'entreprise.

Des accords d'entreprise doivent préciser les modalités de mise en œuvre du recours au temps complet modulé, de même que ses modalités de recours au travail temporaire et au chômage partiel. Le chômage partiel sera possible s'il apparaît que les périodes basses ne pourront plus être compensées par les périodes hautes pour atteindre un horaire moyen hebdomadaire de 35 heures. Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant une contrepartie pour le salarié, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales.

Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d'un ou de plusieurs salariés.

Dans chaque entreprise, un compteur individuel d'heures de présence est mis en place, permettant de reporter mensuellement la situation du salarié sur la feuille de paie. Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures effectuées en plus, non compensées en fin de période annuelle, sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 600 heures. Dans les entreprises de distribution directe ayant recours au temps plein modulé, le contingent annuel d'heures supplémentaires est limité à 90 heures.

1.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les entreprises de distribution peuvent avoir recours au travail à temps partiel modulé pour les salariés de la filière logistique. Aucun contrat de travail ne peut avoir une durée de travail inférieure à 2 heures quotidiennes, 6 heures hebdomadaires et 26 heures mensuelles (hors modulation).

Compte tenu des spécificités des entreprises, la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut être modulée sur l'année. Ainsi, la durée du travail pour les salariés à temps partiel peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que, sur 1 an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle. La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail peut varier au-dessous ou au-dessus de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat dans la limite de 1/3 de cette durée.

La durée hebdomadaire du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein à l'issue de la période de modulation.

Un récapitulatif mensuel des heures travaillées est annexé au bulletin de paie. Le programme indicatif de répartition de la durée du travail et les horaires de travail sont communiqués par écrit aux salariés concernés, au début de chaque période de modulation, selon les modalités définies au sein de chaque entreprise. Sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés en cas d'accord d'entreprise prévoyant

une contrepartie pour les salariés, les entreprises ou les établissements peuvent modifier la durée de l'horaire de travail ainsi que ses modalités de répartition initiales.

Pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié dans les cas suivants :

- surcroît temporaire d'activité ;
- travaux urgents à accomplir dans un délai limité ;
- absence d'un ou de plusieurs salariés.

Le temps partiel modulé n'est pas applicable aux salariés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 1 an.

Article 2 | Dispositions particulières/statut du distributeur

En vigueur étendu.

2.1. Définition et clauses contractuelles

Sont concernés les distributeurs tels que définis au chapitre classifications.

Les entreprises doivent établir, au profit de leurs distributeurs, des contrats de travail respectant les prescriptions ci-après :

Le contrat de travail du distributeur, conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée, est établi par écrit.

Le contrat de travail des distributeurs mentionne, d'une part :

- la classification du distributeur ;
- la date d'embauche et la durée calendaire de la période d'essai ;
- le lieu de rattachement (entreprises à établissements multiples).

Le contrat de travail du distributeur doit mentionner d'autre part :

- la structure de la rémunération du distributeur :

Le distributeur perçoit une rémunération assise sur la base de la grille de correspondance prévue à l'annexe III pour le volume de distribution confié. Le calcul du temps de travail procède d'une quantification au préalable de l'ensemble des missions à accomplir, en fonction de critères associés à un référencement horaire du temps de travail.

Cette rémunération comprend aussi, selon les modes d'organisation du travail définis dans chaque entreprise, le temps de préparation, les temps forfaitaires d'attente/chargement et le temps de déplacement du dépôt au secteur, et toute autre tâche pouvant être confiée au distributeur.

Les différentes grilles de rémunération en vigueur à la date de conclusion du contrat et leur référentiel horaire issu de la grille de correspondance sont annexés au contrat de travail à titre d'information.

Aucun distributeur ne peut être rémunéré en dessous des barèmes arrêtés par les signataires de la présente convention collective (cf. annexe), barèmes qui feront l'objet de revalorisations régulières dans le cadre des négociations à intervenir entre les signataires de la présente convention.

■ Le salaire de base garanti :

Il comprend les prestations contractuelles assises sur la base de la grille de correspondance prévue à l'annexe III. Celles-ci doivent être réalisées au libre choix du salarié durant le ou les jours contractuellement définis.

■ Les prestations additionnelles avec accord du salarié :

Le contrat peut prévoir, dans le cadre d'annexes temporaires au contrat de travail, la faculté offerte, le cas échéant, au distributeur de réaliser d'autres distributions pour le compte de l'entreprise. Dans ce cadre, le distributeur indique ses jours de disponibilité dans la semaine.

En fin de période annuelle de modulation, si la durée de travail effectif n'atteint pas la durée contractuelle du fait que l'entreprise n'a pas fourni au distributeur une quantité de travail suffisante (situation de sous modulation) l'entreprise est tenue de régulariser la situation en payant le différentiel de salaire dans le mois qui suit la fin de période de modulation, après avoir respecté la procédure de révision prévue à l'article 2.2.3 suivant.

2.2. Temps de travail

2.2.1. Dispositions générales (quel que soit le type de contrat)

2.2.1.1. Période d'essai

La période d'essai doit comprendre 8 distributions. En tout état de cause, elle a une durée de 2 mois. La rupture de la période d'essai entraîne le respect d'un préavis dont la durée varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de l'auteur de la rupture (employeur ou salarié).

| Durée de présence du salarié dans l'entreprise | Rupture de l'employeur | Rupture du salarié |
|--|------------------------|--------------------|
| 7 jours maximum | 24 heures | 24 heures |
| Entre 8 jours et 1 mois | 48 heures | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines | 48 heures |

2.2.1.2. Quantification de la durée du travail

Le calcul de la durée du travail procède, pour les activités de distribution effectuées pour l'essentiel en dehors des locaux de l'entreprise et hors d'un collectif de travail, d'une quantification préalable de l'ensemble des missions confiées et accomplies par le distributeur, dans le cadre de l'exécution de son métier, en fonction des critères associés à un référencement horaire du temps de travail, conformément aux dispositions de l'annexe III.

Cette procédure de quantification au préalable permet de remplir les exigences de l'article L. 3171-4 du code du travail et les décrets D. 3121-11 et suivants relatifs à la mesure et au contrôle du temps de travail.

Cette mesure et ce contrôle s'effectuent à partir des informations contenues dans la feuille de route ou le bon de travail visé à l'article 2.3.2.3 du présent chapitre. Ces documents sont à disposition de tout agent de contrôle.

2.2.2. Dispositions relatives au temps plein modulé (cas particulier des distributeurs)

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est récapitulé grâce aux feuilles de route ou bons de travail et par application des dispositions de la grille de correspondance de la présente convention (annexe III). Un récapitulatif mensuel est annexé au bulletin de paie.

2.2.3. Dispositions relatives au temps partiel modulé (cas particulier des distributeurs)

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est récapitulé grâce aux feuilles de route ou bons de travail et application des dispositions de la grille de correspondance de la présente convention (annexe III).

Les entreprises doivent mettre en place au moins une fois par an une procédure de révision du niveau des volumes de distribution évalués en référencements horaires et qui correspondent aux rémunérations contractuellement garanties à chaque distributeur employé dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé.

Cette procédure doit s'appliquer à tous les salariés travaillant à temps partiel modulé présents durant les 12 mois écoulés précédant la date de révision.

Lors de cette révision, l'activité de chaque distributeur est analysée en fonction de la charge de travail moyenne hebdomadaire accomplie durant l'année écoulée, dans le cadre de la modulation (hors prestations additionnelles qui reposent sur le strict volontariat et qui font l'objet d'une prise en compte particulière). Il sera alors proposé au distributeur :

- soit de redéfinir cette durée en prenant en compte la durée moyenne découlant des distributions effectuées au cours de la période de modulation (hors prestations additionnelles qui reposent sur le strict volontariat, cf. ci-après) ;
- soit de maintenir la durée prévue au contrat.

Dans ces deux cas, le distributeur dispose d'un délai de réflexion de 15 jours pour donner sa réponse.

En cas de refus, le distributeur conserve, pour l'année à venir, la durée contractuelle prévue à son contrat de travail à temps partiel modulé.

Toute proposition de réduction de la durée contractuelle garantie par l'employeur est constitutive d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

2.2.4. Lissage de la rémunération

Qu'il s'agisse de modulation à temps plein ou temps partiel, l'entreprise peut souhaiter lisser la rémunération des distributeurs afin de garantir sa stabilité. Dans ce cas, le lissage intervient 2 mois après l'arrivée du distributeur dans l'entreprise.

La rémunération est lissée indépendamment des variations de l'horaire réel tout au long de l'année. Les heures payées aux distributeurs sont donc contractualisées et correspondent à une charge d'activité moyenne sur la période de modulation.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'entreprise, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération mensuelle de référence et payée comme telle, indépendamment des fluctuations d'activité.

Pour les absences ne donnant pas lieu à indemnisation, chaque prestation non effectuée et son équivalence en heures selon la grille de correspondance (annexe III) est déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de rupture du contrat de travail.

S'il apparaît que le salarié a accompli une prestation de travail (hors prestations additionnelles) supérieure à la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat correspondant à la rémunération lissée, il est versé un complément de rémunération équivalent à la différence.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre de prestations accomplies, une compensation peut intervenir avec la dernière paie de la période de modulation ou lors de l'établissement du solde de tout compte, sauf en cas de licenciement économique pour les salariés à temps plein modulé.

2.2.5. Prestations additionnelles avec l'accord du salarié

Au-delà du plafond de modulation de 1/3 sur le mois courant, les parties reconnaissent la possibilité, à titre exceptionnel et nécessitant le volontariat du distributeur, de procéder à des prestations de travail additionnelles au contrat de travail du distributeur à temps partiel modulé sous les conditions suivantes.

2.2.5.1. Accès à la couverture sociale

Pour les distributeurs ne disposant pas d'une activité suffisante leur ouvrant droit à la couverture des différents risques de sécurité sociale, des prestations additionnelles ne leur seront proposées qu'en contrepartie d'un contrat de travail d'une durée minimale de 15 heures hebdomadaires.

Cette obligation s'impose aux entreprises pour tous les distributeurs qui ne sont pas en période d'essai.

2.2.5.2. Volontariat

Le distributeur est informé au moins 3 jours à l'avance, par écrit ou par tout moyen accessible de transmission, des distributions additionnelles que l'entreprise est en mesure et susceptible de lui confier dans le cadre des jours de disponibilité déclarés par le salarié et du jour prévu pour le démarrage de celles-ci. Avec l'accord du salarié, ce délai peut être réduit pour faire face à des situations exceptionnelles et imprévisibles.

Le distributeur peut refuser d'exécuter ces distributions qui ne font pas partie de ses obligations contractuelles, sans que ce refus constitue une cause de rupture de son contrat de travail. Cette renonciation ne fait pas davantage obstacle à des propositions ultérieures de distribution, faites en fonction des disponibilités du distributeur (dans le cadre de prestations additionnelles) et des volumes à distribuer, qu'il demeure toujours libre d'accepter ou de refuser.

La signature par le distributeur d'une annexe temporaire à son contrat de travail vaut acceptation des prestations correspondantes et de leurs conditions d'exécution.

■ Motivation, limitation en nombre et en durée :

L'entreprise peut proposer des prestations additionnelles exclusivement pour deux motifs :

- le remplacement d'un collègue absent ;
- l'accroissement temporaire et exceptionnel d'activité.

Quel qu'en soit le motif, le cumul du temps de travail réalisé dans le cadre de la modulation et consacré à ces prestations additionnelles ne peut avoir pour effet de dépasser les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales de travail ni d'empêcher le respect des repos obligatoires du salarié.

2.2.5.3. Prestations additionnelles pour cause de remplacement

La possibilité de recourir à de telles prestations au-delà du plafond de modulation est limité à 20 jours par distributeur et par an au titre du remplacement.

2.2.5.4. Prestations additionnelles pour cause d'accroissement d'activité exceptionnel et temporaire

Une période de prestations de travail additionnelles, au titre de l'accroissement d'activité exceptionnel et temporaire, s'achève à la fin du mois civil où elle a été ouverte. La possibilité de recourir à de telles prestations est limitée, hors remplacement, à deux périodes mensuelles par distributeur et par an, sous réserve de leur exécution.

En tout état de cause, la durée totale de travail de ces prestations additionnelles doit demeurer inférieure, sur 12 mois consécutifs, au tiers de la durée contractuelle de travail du distribu-

teur, calculée conformément à l'annexe III de la présente convention, ramenée à cette période de 12 mois.

2.2.5.5. Effet sur la révision du contrat de l'accroissement d'activité

L'ouverture d'une troisième période de prestations additionnelles dans l'année au titre de l'accroissement d'activité entraîne, à l'issue de la période annuelle de modulation, la révision du contrat de travail du distributeur auquel il doit être proposé par avenant une modification de son contrat de travail dans les conditions suivantes.

Dès la période annuelle de modulation suivante, la durée du travail est égale à la durée antérieure à laquelle s'ajoute :

- 10 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 3 périodes mensuelles ont été ouvertes ;
- au-delà : 20 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 4 périodes mensuelles ont été ouvertes ;
- au-delà : 25 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 5 périodes mensuelles ont été ouvertes ;
- au-delà : 30 % de la durée totale des prestations additionnelles réalisées dès lors que 6 périodes mensuelles ont été ouvertes.

2.2.5.6. Rémunération

La rémunération des prestations additionnelles est majorée de 12,5 %, quel que soit leur motif (remplacement ou accroissement d'activité).

En fonction de la date de paiement des salaires dans l'entreprise, une partie de la rémunération majorée de ces prestations additionnelles peut être payée le mois suivant leur exécution, sous réserve des dispositions de la loi sur la mensualisation.

2.2.5.7. Rôle des institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives aux prestations additionnelles ont pour objet de limiter le recours aux contrats à durée déterminée pour assurer des activités de distribution à caractère imprévisible et exceptionnel dont l'exécution ne peut être assurée dans le cadre de la planification de l'organisation du travail arrêtée par l'entreprise ou l'établissement.

Aussi, le Comité social et économique est informé une fois par trimestre du bilan quantitatif et qualitatif du recours à ces prestations additionnelles, détaillé par centre. Ces informations peuvent faire l'objet d'une analyse lors des négociations annuelles sur les salaires et l'organisation du travail.

Au niveau des établissements concernés, les délégués du personnel sont informés sur la mise en œuvre des prestations additionnelles. Leurs observations sont transmises au Comité social et économique et à la commission santé, sécurité et conditions de travail.

2.3. Organisation du travail

Chaque entreprise de distribution directe organise le travail en fonction des impératifs de production et de commercialisation qui lui sont propres, sous réserve du respect des règles minimales ci-après définies, quels que soit la taille et le lieu d'implantation de l'entreprise. Chacune engage les moyens pour créer les conditions de travail qui permettent de respecter les lois et règlements en matière de sécurité et de prévention des risques.

2.3.1. Organisation de la préparation

Les distributeurs assurent, en tant que de besoin, la préparation du travail (cas de couplage ou encartage de plusieurs documents distribués simultanément).

Dans la mesure où la configuration des centres de dépôt le permet sans risque pour la circulation des hommes et des documents, les entreprises de distribution directe doivent s'efforcer de faire exécuter ce travail dans leurs locaux, en mettant à la disposition des distributeurs une surface et un matériel adaptés.

2.3.2. Organisation de la distribution

2.3.2.1. Normes minimales et définitions

Les distributions doivent être organisées par les entreprises de distribution directe dans le respect des paramètres dont la définition est donnée ci-dessous :

- poignées : nombre total de documents qui doit être distribué dans une boîte aux lettres du secteur assigné au distributeur ;
- poids en charge du véhicule : le poids total d'une distribution assignée à un distributeur sur un secteur déterminé ne peut excéder, avec le poids du distributeur et le poids du matériel de distribution, le poids total en charge de son véhicule. Dans l'hypothèse d'un dépassement, le dédoublement de la distribution se traduira par l'octroi d'indemnités kilométriques supplémentaires calculées sur la distance aller et retour, le temps de déplacement associé, ainsi que de forfaits supplémentaires de chargement et d'attente.

2.3.2.2. Communes et secteurs d'affectation

À l'issue de la période d'essai, et dans un but de fidélisation, il est précisé la zone de distribution (un ou plusieurs secteurs) sur laquelle le distributeur sera habituellement appelé à exercer son activité.

Dans le cas où la distribution afférente à la durée contractuelle ne peut être réalisée sur la zone habituelle d'activité du centre de rattachement, des prestations proposées sur des secteurs différents ne sont pas considérées comme constituant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, sous réserve des dispositions légales concernant les salariés protégés.

Les prestations additionnelles proposées au distributeur en sus de la durée contractuelle sur des secteurs différents ne sont pas considérées comme constituant une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

2.3.2.3. Contenu de la feuille de route ou bon de travail

Lors de la prise en charge de chaque distribution, il est remis au distributeur une feuille de route ou bon de travail comportant au moins les mentions suivantes :

- le nom et le prénom du distributeur ;
- le secteur géographique sur lequel s'effectuera le travail et sa qualification (urbain 1, 2, suburbain 1, 2 ou 3, rural 1, 2 ou 3) ;
- la part relative de l'habitat collectif individuel ;
- le ratio nombre de points de remise/points de distribution ;
- le jour de programmation de la tournée, et le délai butoir pour l'accomplissement de la distribution ;
- la quantité et le nombre des documents différents à distribuer ;
- le poids total emporté ;
- le poids total en charge du véhicule du distributeur et son immatriculation ;
- le tarif de la poignée et le temps d'exécution défini correspondant à sa distribution ;

- le montant des forfaits de préparation, de déplacement, de chargement/attente et le temps d'exécution défini ;
- le montant du salaire brut total de la tournée de distribution et le temps d'exécution défini, étant précisé que tout salaire établi conformément à la présente convention collective et aux tarifs de la présente convention collective se conforme aux prescriptions sur les minima de rémunération prévus par la réglementation sur le Smic ;
- le montant des indemnités de déplacement (indemnité kilométrique si véhicule personnel utilisé) ;
- les consignes générales de distribution ;
- les consignes particulières liées au secteur ou aux différents documents à distribuer.

2.3.2.4. Utilisation du véhicule personnel

Il peut être demandé au salarié de disposer d'un véhicule personnel et d'un permis de conduire en cours de validité.

Il est rappelé que le véhicule utilisé doit être couvert par une assurance intégrant le risque lié à l'utilisation professionnelle du véhicule (cf. annexe III).

Dans tous les cas et sauf convention expresse contraire, le salarié est tenu d'aller chercher au dépôt dont il relève les prospectus et journaux à distribuer.

Il procède à la distribution sur le ou les secteurs géographiques qui lui sont confiés pour la distribution considérée.

Avenant du 15 décembre 2023

relatif à la modification de l'article 8-4 « Reconnaissance de la fonction tuteur »
et de l'article 6-3-4-3-5 « Maître d'apprentissage »

NOR : ASET2450221M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CGT FNSCBA ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT ;

CFE-CGC BTP SICMA C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de branche du 6 mai 2021 du négoce des matériaux de construction confirme l'importance de l'alternance pour relever le défi des compétences dont les entreprises ont besoin et attirer les jeunes dans un secteur aux métiers en tension.

La présentation du rapport branche, lors de la CPNEFP du 5 décembre 2023, témoigne ainsi du recours croissant au dispositif d'apprentissage.

Considérant le développement de l'alternance comme un axe prioritaire pour la branche et au vu de l'article 6-3-4-3-5, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation relative à la valorisation de la mission exercée par le maître d'apprentissage, en tenant compte des dispositions applicables aux tuteurs visées à l'article 8-4 de la CCN, et ce par souci d'harmonisation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent texte s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | Modification de l'article 8-4 de la convention collective « reconnaissance de la fonction tutorale »

L'alinéa 2 de l'article 8-4 est remplacé comme suit :

« Le tuteur assurant la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné *a minima* à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation ».

L'alinéa 4 de l'article 8-4 est remplacé comme suit :

« À cet égard, il est alloué au tuteur une prime de 220 euros bruts, par tuteur et par année de contrat. Le montant de la prime est proratisé à due proportion du nombre de mois du contrat ».

L'alinéa 5 « Cette prime est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du parcours de formation réalisé » est supprimé.

Article 3 | Modification de l'article 6-3-4-3-5 de la convention collective « indemnisation du maître d'apprentissage »

Le titre « Indemnisation du maître d'apprentissage » est remplacé par « Valorisation de la mission exercée par le maître d'apprentissage ».

L'article *in fine* est complété comme suit :

« Le maître d'apprentissage, assurant la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné *a minima* à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation.

En outre, il est alloué au maître d'apprentissage une prime de 220 euros bruts, par apprenti et par année de contrat. Le montant de la prime est proratisé à due proportion du nombre de mois du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mission d'apprentissage pour cause non imputable à l'employeur, la prime pourra être réduite de tout ou partie sur justification de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la formation par l'apprenti le montant de la prime sera calculé *pro rata temporis* ».

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

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant, à durée indéterminée, prend effet à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Article 6 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dénonciation et révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | Primauté de l'avenant

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 15 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154 | Convention collective nationale

IDCC : 3216 | **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

Avenant du 30 janvier 2024
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2450219M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FG FO Construction ;

FNCB-CFDT ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite aux revalorisations successives du Smic, applicables au 1^{er} mai 2023 ainsi qu'au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 15 décembre 2023.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 | Modifications apportées aux articles 2-2, 2-3 et 3-2-5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

Article 2.1 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2024

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 157,16.

Coefficient 170 : Pf = 1 144,68 €.

Autres coefficients : Pf = 1 119,96 €.

VP = 3, 896 €.

(En euros.)

| Niveaux | Coefficients | Salaires minimaux conventionnels |
|----------|--------------|----------------------------------|
| Niv. I | 165 | 1 800 |
| | 170 | 1 807 |
| Niv. II | 180 | 1 821, 24 |
| | 195 | 1 879,68 |
| Niv. III | 210 | 1 938, 12 |
| | 225 | 1 996, 56 |
| | 245 | 2 074, 48 |
| Niv. IV | 250 | 2 093, 96 |
| | 270 | 2 171, 88 |
| | 290 | 2 249, 80 |
| Niv. V | 310 | 2 327, 72 |
| | 330 | 2 405, 64 |
| | 350 | 2 483, 56 |

Article 2.2 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2024 demeure inchangé.

Ouvriers et Employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

| Niveau | | Coefficient | 3 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans |
|--------|---|-------------|-------|-------|--------|--------|--------|
| I | B | 165 | 38,51 | 77,02 | 115,53 | 154,05 | 192,56 |
| II | A | 170 | 38,82 | 77,65 | 116,48 | 155,30 | 194,13 |
| | B | 180 | 39,53 | 79,06 | 118,59 | 158,13 | 197,65 |
| | C | 195 | 40,93 | 81,86 | 122,78 | 163,72 | 204,65 |

| Niveau | | Coefficient | 3 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans |
|--------|---|-------------|-------|--------|--------|--------|--------|
| III | A | 210 | 42,32 | 84,65 | 126,99 | 169,30 | 211,64 |
| | B | 225 | 43,73 | 87,45 | 131,18 | 174,91 | 218,63 |
| | C | 245 | 45,59 | 91,18 | 136,77 | 182,37 | 227,95 |
| IV | A | 250 | 46,06 | 92,12 | 138,17 | 184,23 | 230,29 |
| | B | 270 | 47,92 | 95,85 | 143,77 | 191,70 | 239,61 |
| | C | 290 | 49,79 | 99,58 | 149,36 | 199,15 | 248,94 |
| V | A | 310 | 51,64 | 103,30 | 154,95 | 206,61 | 258,26 |
| | B | 330 | 53,52 | 107,03 | 160,56 | 214,07 | 267,59 |
| | C | 350 | 55,38 | 110,77 | 166,14 | 221,53 | 276,91 |

Article 2.3 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} mars 2024

VPA = 92, 4116.

(En euros.)

| | | | |
|------|---|-----|-----------|
| VI | A | 350 | 32 344,06 |
| | B | 380 | 35 116,41 |
| VII | A | 410 | 37 888,76 |
| | B | 450 | 41 585,22 |
| | C | 490 | 45 281,68 |
| VIII | A | 550 | 50 826,38 |
| | B | 600 | 55 446,96 |
| | C | 650 | 60 067,54 |
| IX | A | 680 | 62 839,89 |
| | B | 750 | 69 308,70 |

Article 3 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 | Clause de revoyure

En cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2024, les partenaires sociaux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 5 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} mars 2024.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6 | Dénonciation. Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

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

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

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

IDCC : **211** | **CADRES**

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-49
du 9 décembre 2023**

à l'accord du 13 septembre 2023
relatif aux salaires minimaux

NOR : ASET2351234Z

IDCC : 87, 135

Page 5 :

Accord du 13 septembre 2023 relatif aux salaires minimaux (Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse) :

Cette publication est nulle et non avenue. Cet accord a déjà fait l'objet d'une publication au *Bulletin officiel* n° 2023-46 du 18 novembre 2023 (sous le NOR : ASET2351181M).

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2023-49
du 9 décembre 2023**

à l'accord du 14 novembre 2023
relatif à la valeur du point (Rhône-Alpes)

NOR : ASET2351222Z

IDCC : 2332

Page 59, article 1^{er}, 1^{er} alinéa :

Au lieu de :

« La valeur du point est fixée à 9,01 pour le territoire de Rhône-Alpes (01, 38, 69, 73, 71) ; »,

Lire :

« La valeur du point est fixée à 9,01 pour le territoire de Rhône-Alpes (01, 38, 69, 73, 74) ; ».

(Le reste sans changement.)

Accord professionnel

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 9 février 2024

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents

NOR : ASET2450186M

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

PRISM emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC interim ;

CGT interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 26 janvier 2024 pour prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), et pour partager un état des lieux sur la santé économique de la France et l'activité économique de la branche, en vue de leur permettre d'ouvrir la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI/EATT). Cette analyse a porté en particulier sur le niveau de l'emploi intérimaire, impacté par le ralentissement de l'économie française dont la croissance du Pib se limiterait en 2023 à 0,8 % (dernière prévision Insee à date).

En 2023, la baisse du travail temporaire serait de l'ordre de - 4 %, correspondant à la suppression d'environ 30 000 emplois intérimaires en ETP (Baromètre Prism'emploi). Les tendances sont par ailleurs marquées par une dégradation au 4^e trimestre au cours duquel le recul s'est accentué (et serait de l'ordre de - 7 % selon le baromètre Prism'emploi) inscrivant le début d'année 2024 sur une pente descendante. Dans ce contexte, l'emploi intérimaire diminue désor-

mais dans tous les grands secteurs d'activité et dans toutes les régions, décrivant l'absence de relais de croissance et une généralisation des difficultés économiques.

Ainsi, les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 32 800 salariés permanents (Rapport de branche 2023 sur les données 2022), dont l'activité est exclusivement tributaire de la santé économique et sociale des entreprises clientes.

Néanmoins la priorité des parties signataires du présent accord est de soutenir et de préserver l'emploi des salariés permanents dans la branche, notamment, au moyen d'une revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2024, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 6 janvier 2023, un accord manifestant la volonté de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme de chacun des niveaux de la classification des emplois.

À la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1^{er} janvier 2024, et souhaitant à nouveau soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche, les parties signataires du présent accord conviennent d'une revalorisation, à compter du 1^{er} mars 2024, uniforme de chacun des niveaux de la classification des emplois.

À ce titre, la branche rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit :

Article 1^{er} | Montants du salaire minimum par niveau

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1^{er} mars 2024 :

| Niveaux | Montants au 1 ^{er} mars 2024 |
|----------|---------------------------------------|
| Niveau A | 1 800 € |
| Niveau B | 1 823 € |
| Niveau C | 1 859 € |
| Niveau D | 1 928 € |
| Niveau E | 1 974 € |
| Niveau F | 2 243 € |
| Niveau G | 2 522 € |
| Niveau H | 2 919 € |
| Niveau I | 3 325 € |
| Niveau J | 3 722 € |
| Niveau K | 4 374 € |
| Niveau L | 5 027 € |
| Niveau M | 5 610 € |

Article 2 | Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ETI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Elles rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les ETT/ETI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

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

Article 3 | Autres négociations relatives aux salariés permanents

Conformément aux stipulations de l'article 4 de l'accord du 6 janvier 2023, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation en vue de réviser la classification des emplois des salariés permanents. Ils décident de poursuivre cette négociation à la suite de la signature du présent accord.

En outre, ils décident d'ouvrir une négociation en vue de la rénovation complète du statut des salariés permanents intégrant les éléments « périphériques » de la rémunération.

Ces deux thèmes de négociation seront donc inscrits à l'agenda social des CPPNI pour l'année 2024.

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

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

Article 5 | Force obligatoire

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions

du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} mars 2024. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} mars 2024.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 9 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-09 du 2 mars 2024

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 7008 Organismes de contrôle laitier : avenant n° 15 du 6 décembre 2023 | 111 |
| IDCC 7021 Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 13 du 28 octobre 2022 | 113 |
| IDCC 7024 Production agricole et CUMA : avenant n° 8 du 18 janvier 2024 | 117 |
| IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 8 du 30 janvier 2024 | 119 |
| IDCC 7025-8415 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers_ Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 2 du 18 octobre 2023 | 124 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|--|-----|
| Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 7 du 13 février 2024 | 131 |
|--|-----|

Avenant n° 15 du 6 décembre 2023

NOR : AGRS2497035M

IDCC : 7008

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

ELIANCE association (ex-France Conseil Élevage [FCEL]),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les rémunérations minimales garanties de la convention collective nationale du 16 septembre 2002 sont fixées à l'article 27 de la convention. Depuis le 1^{er} janvier 2023 elles sont exprimées en euros bruts annuels et décorréliées de la valeur du point CL.

Il est rappelé que la convention prévoit toujours l'existence d'un point contrôle laitier, car pour des raisons historiques ce paramètre sert de référence dans les entreprises de la branche pour exprimer différents avantages et éléments de rémunération.

La négociation des rémunérations minimales garanties et de la valeur du point sont de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale du 16 septembre 2002.

Le présent accord a pour objet d'acter l'accord salarial trouvé lors de la commission du 6 décembre 2023, en modifiant la grille hiérarchique et la valeur du point CL pour l'année 2024.

Article 1^{er} | *Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles*

La valeur du point visé à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 6,65 euros bruts.

La nouvelle grille des rémunérations minimales de branche visée à l'article 27 est exprimée en euros bruts annuels, avec un montant de 21 400 € en classe 1, niveau I et 31 067 € en classe 8, niveau III.

Grille annuelle :

| Niveau | Classe | | | | | | | |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| I | 21 400 € | 21 644 € | 21 912 € | 22 157 € | 23 290 € | 25 041 € | 26 947 € | 29 007 € |
| II | 21 644 € | 21 778 € | 22 003 € | 22 672 € | 24 166 € | 25 917 € | 27 977 € | 30 037 € |
| III | | 21 912 € | 22 157 € | 23 290 € | 25 041 € | 26 947 € | 29 007 € | 31 067 € |

Cette grille annuelle remplace celles résultant de tout avenant ou recommandation patronale antérieurs.

Comme convenu entre les partenaires sociaux début 2023, une grille mensuelle est présentée à titre purement informatif :

| Niveau | Classe | | | | | | | |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| I | 1 783 € | 1 804 € | 1 826 € | 1 846 € | 1 941 € | 2 087 € | 2 246 € | 2 417 € |
| II | 1 804 € | 1 815 € | 1 834 € | 1 889 € | 2 014 € | 2 160 € | 2 331 € | 2 503 € |
| III | | 1 826 € | 1 846 € | 1 941 € | 2 087 € | 2 246 € | 2 417 € | 2 589 € |

Article 2 | *Date d'application*

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente avec effet au 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | *Extension*

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 4 | *Dépôts. Notification*

Conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**
(Entreprises)

(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

Avenant n° 13 du 28 octobre 2022

NOR : AGRS2497036M

IDCC : 7021

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

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

UNSA 2A ;

SNI CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet de modifier et valoriser la grille hiérarchique de RAM et de RMM.

Article 1^{er} | **Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM**

À compter du 1^{er} octobre 2022, par effet d'une hausse de 4,5 %, l'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2022 est porté à 133,08 euros au 1^{er} octobre 2022, pour tous les niveaux, soit une hausse en masse annuelle de 3,69 %.

Article 2 | Majoration de l'indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l'indice de valorisation servant au calcul des RMM est augmenté dans les mêmes conditions que l'IV de RAM.

Il est porté, au 1^{er} octobre 2022, pour tous les niveaux, à 10,2366 euros.

Article 3 | Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l'avenant n° 12 du 3 juin 2022.

Article 4 | Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 5 | Dépôts. Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe RMM - RAM annuelles pondérées 2022

| Points de cotation | Niveaux | Indice de salaire | RAM en € | RMM en € | Taurellerie | Laboratoire | Zootchnie | Insémination | Transplantation embryonnaire | Technico commerciale | Administration | Comptabilité | Informatique | Transport | Entretien |
|--------------------|---------|-------------------|-------------|------------|------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------|----------------------|--------------|-------------------------|-----------|-----------|
| 725 700 | 22 | 224 | 29 809,92 € | 2 293,00 € | | | | | | | | Comptable 2° | | | |
| 699 675 | 21 | 220 | 29 277,60 € | 2 252,05 € | | | | TI ⁽¹⁾ coordinateur | | | Assistant direction | | | | |
| 674 650 | 20 | 216 | 28 745,28 € | 2 211,11 € | Chef de taurellerie | | | | | Animateur technico-commercial | | | | | |
| 649 625 | 19 | 212 | 28 212,96 € | 2 170,16 € | | | Tech. création génétique | | Technicien TE | | | | | | |
| 624 600 | 18 | 208 | 27 680,64 € | 2 129,21 € | | | Tech. diffusion génétique | TI ⁽¹⁾ spécialisé | | | | | Technicien informatique | | |
| 599 575 | 17 | 204 | 27 148,32 € | 2 088,27 € | | | | TI ⁽¹⁾ qualifié | | | | Comptable 1° | | | |
| 574 550 | 16 | 200 | 26 616,00 € | 2 047,32 € | | | | | | | | | | | |
| 549 525 | 15 | 196 | 26 083,68 € | 2 006,37 € | | | | | | Agent technico-commercial | | | | | |
| 524 500 | 14 | 192 | 25 551,36 € | 1 965,43 € | Taurelier resp. équipe | | | TI ⁽¹⁾ | | | | | | | |
| 499 475 | 13 | 188 | 25 019,04 € | 1 924,48 € | | | | TI ⁽¹⁾ débutant | | | Assistant spécialisé | | | | |
| 474 450 | 12 | 184 | 24 486,72 € | 1 883,53 € | | Laborantin 2° | | | | | | | | | |

| Points de cotation | Niveaux | Indice de salaire | RAM en € | RMM en € | Taurellerie | Laboratoire | Zootchnie | Insémination | Transplantation embryonnaire | Technico commerciale | Administration | Comptabilité | Informatique | Transport | Entretien |
|-------------------------------------|---------|-------------------|-------------|------------|-----------------------|---------------------------|-----------|--------------|------------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 449 425 | 11 | 180 | 23 954,40 € | 1 842,59 € | | | | | | | | | | | |
| 424 400 | 10 | 178 | 23 688,24 € | 1 822,11 € | | Laborantin répar. livreur | | | | | | | | Trans- porteur d'animaux | |
| 399 375 | 9 | 176 | 23 422,08 € | 1 801,64 € | Taurellier spécialisé | Laborantin répartiteur | | | | | Assistant administratif | Aide-comp- table | Assistant informatique | | |
| 374 350 | 8 | 174 | 23 155,92 € | 1 781,17 € | | | | | | | | | | | |
| 349 325 | 7 | 172 | 22 889,76 € | 1 760,70 € | Taurellier | | | | | | | | | Livreur répartiteur | Agent d'entretien |
| 324 300 | 6 | 170 | 22 623,60 € | 1 740,22 € | | Laborantin 1 ^o | | | | | | | | | |
| 299 175 | 5 | 168 | 22 357,44 € | 1 719,75 € | | Employé de laboratoire | | | | | Agent admi- nistratif | Agent comptabilité | Opérateur saisie | Livreur | Agent de propreté |
| Au 1 ^{er} octobre 2022 : | | IV = | 133,08 € | 10 2366 € | | | | | | | | | | | |
| [1] TI : technicien d'insémination. | | | | | | | | | | | | | | | |

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 8 du 18 janvier 2024

NOR : AGRS2497038M

IDCC : 2024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de la dernière évolution du Smic au 1^{er} janvier 2024, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | *Modification de l'annexe 1*

| | |
|----------|---------|
| Palier 1 | 11,65 € |
| Palier 2 | 11,74 € |
| Palier 3 | 11,91 € |
| Palier 4 | 12,17 € |
| Palier 5 | 12,70 € |

| | |
|-----------|---------|
| Palier 6 | 13,30 € |
| Palier 7 | 14,08 € |
| Palier 8 | 15,05 € |
| Palier 9 | 16,29 € |
| Palier 10 | 18,04 € |
| Palier 11 | 20,53 € |
| Palier 12 | 23,46 € |

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 18 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 8 du 30 janvier 2024

NOR : AGRS2497039M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment à la revalorisation du salaire minimum de croissance – Smic au 1 janvier 2024, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | **Modification de l'annexe II**

« Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers »

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services

forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,65 |
| | 2 | 11,81 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,93 |
| | 2 | 12,05 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,19 |
| | 2 | 12,47 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,89 |
| | 2 | 13,43 |

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,10 |
| | 2 | 14,89 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,69 |
| | 2 | 16,48 |
| Niveau VII. Cadre I | | 18,36 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 21,77 |

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--------------------------------|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,65 |
| | 2 | 11,81 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,93 |
| | 2 | 12,05 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,19 |
| | 2 | 12,29 |
| | 3 | 12,47 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,89 |
| | 2 | 13,11 |
| | 3 | 13,43 |

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,10 |
| | 2 | 14,89 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,69 |
| | 2 | 16,48 |
| Niveau VII. Cadre I | | 17,33 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 18,61 |

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,65 |
| | 2 | 11,81 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,93 |
| | 2 | 12,05 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,19 |
| | 2 | 12,47 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,89 |
| | 2 | 13,43 |

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,10 |
| | 2 | 14,89 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,69 |
| | 2 | 16,48 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|-----------------------|---------|-----------------|
| Niveau VII. Cadre I | | 17,33 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 18,61 |

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,65 |
| | 2 | 11,81 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,93 |
| | 2 | 12,05 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,19 |
| | 2 | 12,47 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,89 |
| | 2 | 13,43 |

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 14,10 |
| | 2 | 14,89 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,69 |
| | 2 | 16,48 |
| Niveau VII. Cadre I | | 18,36 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 21,77 |

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois administratifs exécutants | 1 | 11,65 |
| | 2 | 11,81 |

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau II. Emplois qualifiés | 1 | 12,19 |
| | 2 | 12,47 |
| Niveau III. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,89 |
| | 2 | 13,43 |

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

| Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau IV. Technicien administratif et comptable | 1 | 14,10 |
| | 2 | 14,89 |
| Niveau V. Cadre I | | 18,36 |
| Niveau VI. Cadre II | | 21,77 |

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS
SYLVICULTEURS**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 2 du 18 octobre 2023

NOR : AGRS2497040M

IDCC : 7025, 8415

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

Entrepreneurs des territoires Lorraine ;
Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;
Syndicat forestiers privés de la Meuse ;
Syndicat forestiers privés de la Moselle ;
Syndicat forestiers privés des Vosges,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes A et B de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges, complétant la convention collective nationale ETARF (IDCC 7025) du 8 octobre 2020, concernant les rémunérations, sont modifiées comme suit :

« Annexe A Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1^{er} du présent avenant, rémunérés au temps (heure ou jours), il est fait application des grilles de rémunération des salariés au temps, de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020.

Les articles concernés de la grille des rémunérations de l'annexe II de la CCN ETARF (IDCC 7025) sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.1 de la grille de rémunération de l'annexe II de la CCN ETARF [IDCC 7025])

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,52 |
| | 2 | 11,68 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,80 |
| | 2 | 11,92 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,05 |
| | 2 | 12,15 |
| | 3 | 12,33 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,75 |
| | 2 | 12,96 |
| | 3 | 13,28 |

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière (art. 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 13,96 |
| | 2 | 14,48 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,11 |
| | 2 | 15,73 |

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|------------------------|---------|-----------------|
| Niveau VII. Cadre I | | 16,99 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 18,25 |

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture (art. 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois exécutants | 1 | 11,52 |
| | 2 | 11,68 |
| Niveau II. Emplois spécialisés | 1 | 11,80 |
| | 2 | 11,92 |
| Niveau III. Emplois qualifiés | 1 | 12,05 |
| | 2 | 12,33 |
| Niveau IV. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,75 |
| | 2 | 13,28 |

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1 | 1 | 13,96 |
| | 2 | 14,48 |
| Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2 | 1 | 15,11 |
| | 2 | 15,73 |
| Niveau VII. Cadre I | | 16,99 |
| Niveau VIII. Cadre II | | 18,25 |

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau I. Emplois administratifs exécutants | 1 | 11,52 |
| | 2 | 11,68 |

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|---|---------|-----------------|
| Niveau II. Emplois qualifiés | 1 | 12,05 |
| | 2 | 12,33 |
| Niveau III. Emplois hautement qualifiés | 1 | 12,75 |
| | 2 | 13,28 |

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture (art. 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF)

(En euros.)

| Niveau. Classification | Échelon | Salaire horaire |
|--|---------|-----------------|
| Niveau IV. Technicien administratif et comptable | 1 | 13,94 |
| | 2 | 14,72 |
| Niveau V. Cadre I | | 18,16 |
| Niveau VI. Cadre II | | 21,53 |

A.7. Ancienneté

La valeur du point visé à l'article 21 pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 6 €.

A.8. Prime de salissure

Le montant, versé mensuellement, de la prime de salissure est fixé à 20 €.

Annexe B Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'article 1^{er} du présent avenant, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

| Feuillus toutes essences | |
|--|----------------------------------|
| Travaux | Salaire de base (par mètre cube) |
| 1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houp-piers | 4,82 |
| 2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houp-piers : | |
| Avec mise en andain | 7,98 |
| Sans mise en andain | 6,84 |

| Feuillus toutes essences | |
|--|-------------------------------------|
| Travaux | Salaire de base (par mètre cube) |
| 3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin : | |
| Avec mise en andain | 8,20 |
| Sans mise en andain | 6,75 |
| 4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis : | |
| Avec mise en andain | 8,77 |
| Sans mise en andain | 7,10 |
| 5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin : | |
| Avec mise en andain | 9,44 |
| Sans mise en andain | 7,42 |

(En euros.)

| Peupliers | |
|---|-------------------------------------|
| Travaux | Salaire de base (par mètre cube) |
| Abattage sans façonnage des houppiers | 3,51 |
| Abattage avec façonnage des houppiers : | |
| Avec mise en andain | 6,56 |
| Sans mise en andain | 5,09 |

(En euros.)

| Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce) | |
|--|-------------------------------------|
| Travaux | Salaire de base (par mètre cube) |
| Coupe d'éclaircie | 7,72 |
| Coupe à blanc étoc | 7,42 |

(En euros.)

| Traits de découpe de qualité | |
|--------------------------------------|-----------------|
| Travaux | Salaire de base |
| Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait | 1,05 |
| Diamètre supérieur à 65 cm, le trait | 1,67 |

B.2. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

| | |
|---|-----------|
| Au stère : La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m : | |
| Avec mise en andain Sans mise en andain | Gré à gré |
| À la tonne | Gré à gré |

B.3. Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

| Travaux | Salaire de base |
|---------------------------|-----------------|
| Poteaux : Bruts, le M3 | 12,20 |

B.4. Bois de chauffage

(En euros.)

| Travaux | Salaire de base |
|------------------|-----------------|
| Fendu et enstéré | Gré à gré |

B.5. Travaux divers

(En euros.)

| Travaux | Salaire de base |
|--|-----------------|
| Travaux ne pouvant être faits à la pièce : | |
| Journée en régie sans machine | 90,23 |
| Journée en régie avec machine | 86,07 |

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu. »

Article 2 | Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe-et-Moselle.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 3 | Date d'application

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

Fait à Nancy, le 18 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 7 du 13 février 2024

NOR : AGRS2497037M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

| | Référence | NAPE/NAFE |
|---------------------------|-----------|-----------|
| Exploitations forestières | 0220 | 020 B |
| Scieries agricoles | 4801 | 201 A |

Article 2 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,30 €.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2024.

Article 5 | Clause de réexamen

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence

| | | | À compter du 1 ^{er} mars 2024 |
|----------|---------------------------|-----|---|
| Niveau 1 | AB | 100 | 11,65 € |
| Niveau 2 | 1 ^{er} échelon C | 105 | 11,72 € |
| | 2 ^e échelon D | 110 | 11,75 € |
| Niveau 3 | 1 ^{er} échelon E | 115 | 11,77 € |
| | 2 ^e échelon F | 125 | 11,82 € |
| | 3 ^e échelon G | 135 | 11,86 € |
| Niveau 4 | 1 ^{er} échelon H | 150 | 12,00 € |
| | 2 ^e échelon I | 170 | 12,80 € |
| | 3 ^e échelon J | 200 | 14,16 € |

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence

| | | | À compter du 1 ^{er} mars 2024 |
|-------|-------------------------|-----|---|
| ACT 1 | | 100 | 11,65 € |
| ACT 2 | 1 ^{er} échelon | 110 | 11,75 € |
| | 2 ^e échelon | 120 | 11,79 € |
| ACT 3 | 1 ^{er} échelon | 135 | 11,86 € |
| | 2 ^e échelon | 150 | 12,00 € |
| ACT 4 | | 170 | 12,80 € |
| ACT 5 | 1 ^{er} échelon | 190 | 13,71 € |
| | 2 ^e échelon | 210 | 14,50 € |
| ACT 6 | 1 ^{er} échelon | 240 | 15,81 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 17,10 € |

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence

| | | | À compter du 1 ^{er} mars 2024 |
|------|-------------------------|-----|---|
| AM 1 | | 190 | 13,71 € |
| AM 2 | 1 ^{er} échelon | 230 | 15,40 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 17,10 € |
| AM 3 | 1 ^{er} échelon | 320 | 19,28 € |
| | 2 ^e échelon | 370 | 21,42 € |

Cadres

Appointements minima mensuels

| | | À compter du 1 ^{er} mars 2024 |
|-----|-----|---|
| C 1 | 280 | 17,49 € |
| C 2 | 360 | 20,98 € |
| C 3 | 420 | 23,57 € |
| C 4 | 460 | 25,29 € |
| C 5 | 480 | 26,18 € |
| C 6 | 510 | 27,45 € |
| C 7 | 550 | 29,20 € |
| C 8 | 600 | 31,40 € |

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240090-000324

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
