

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel

Conventions collectives

PREMIER MINISTRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information légale et administrative

2026-36
5 septembre 2026

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel
Conventions collectives

Fascicule n° 2026-36 du 5 septembre 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-36.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-36 du 5 septembre 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 573 | Commerce de gros : accord du 20 juillet 2026 relatif aux salaires au 1er septembre 2026 4

IDCC 573 | Commerce de gros : avenant du 2 juin 2026 à l'accord du 24 janvier 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie..... 7

IDCC 998 | Thermiques-équipements : accord du 17 juillet 2026 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles 9

IDCC 998 | Thermiques-équipements : accord du 17 juillet 2026 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties..... 11

IDCC 1256 | Thermiques-équipements : accord du 17 juillet 2026 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties..... 14

IDCC 1431 | Optique. Lunetterie-détail : accord du 9 juillet 2026 relatif aux salaires minima 17

IDCC 1589 | Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 24 juin 2026 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2026 (annexe II de la convention collective) 20

IDCC 1979 | Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 10 du 4 mars 2026 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé . 22

IDCC 1979 | Hôtels-cafés-restaurants : avenant n° 36 du 4 juin 2026 relatif aux salaires... 28

IDCC 2528 | Maroquinerie : accord du 1er juillet 2026 relatif aux salaires minima à partir du 1er juin 2026 dans les entreprises des industries cuirs et peaux..... 30

IDCC 3017 | Ports et manutention : protocole d'accord du 8 juillet 2026 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies ... 33

IDCC 3224 | Papiers-cartons-distribution : avenant n° 13 du 17 juin 2026 relatif aux salaires et minima conventionnels 34

Brochure n° 3044 | Convention collective nationale

IDCC : **573** | **COMMERCES DE GROS**

Accord du 20 juillet 2026
relatif aux salaires au 1er septembre 2026

NOR : *ASET2650837M*

IDCC : *573*

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

CGF ;

COEDIS ;

GAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Minima conventionnels applicables au 1er septembre 2026*

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1er mars 2026	Minima au 1er septembre 2026
I	1	1,006	1 839,81 €	1 871,09 €
	2	1,006	1 850,85 €	1 882,32 €
	3	1,006	1 861,96 €	1 893,61 €
II	1	1,006	1 873,13 €	1 904,97 €
	2	1,006	1 884,37 €	1 916,40 €
	3	1,006	1 895,67 €	1 927,90 €
III	1	1,006	1 907,05 €	1 939,47 €
	2	1,006	1 918,49 €	1 951,10 €
	3	1,006	1 930,00 €	1 962,81 €
IV	1	1,006	1 941,58 €	1 974,59 €
	2	1,006	1 953,23 €	1 986,43 €
	3		1 964,95 €	1 998,35 €

Niveau	Échelon	Coefficient	Minima au 1er mars 2026	Minima au 1er septembre 2026
V	1	1,0375	1 973,03 €	2 006,57 €
	2	1,0375	2 047,02 €	2 081,82 €
	3	1,0375	2 123,78 €	2 159,89 €
VI	1	1,0375	2 203,43 €	2 240,88 €
	2	1,0375	2 286,05 €	2 324,92 €
	3		2 371,78 €	2 412,10 €
VII	1	1,05	30 338,30 €	30 854,05 €
	2	1,05	31 855,22 €	32 396,76 €
	3	1,1573	33 447,98 €	34 016,60 €
VIII	1	1,1	38 709,35 €	39 367,41 €
	2	1,1	42 580,28 €	43 304,15 €
	3	1,1	46 838,31 €	47 634,56 €
IX	1	1,1	51 522,14 €	52 398,02 €
	2	1,15	56 674,36 €	57 637,82 €
X	1	1,2	65 175,51 €	66 283,49 €
	2		78 210,61 €	79 540,19 €

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

– 1 an au niveau I ;
– 2 ans au niveau II ;
– 3 ans au niveau III ;
– 4 ans au niveau IV ;
– 5 ans au niveau V ;
– 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

– si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
– et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par l'avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | *Clause de revoyure*

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 20 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 juin 2026
à l'accord du 24 janvier 2023
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : *ASET2650838M*
IDCC : *573*

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

CGF ;
COEDIS ;
GAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
CFE-CGC Agro ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'élargir les missions et les compétences de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des commerces de gros en matière de financement dans le cadre du nouveau dispositif de la période de reconversion.

Les partenaires sociaux rappellent que cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective, sans distinction de taille, et qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er | *Les missions*

L'article 3.2 de l'accord du 24 janvier 2023 relatif aux missions de la CPNEFP est complété comme suit :

> « – de fixer, réviser et/ou actualiser les niveaux de prise en charge applicables au dispositif de période de reconversion, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 2 | *Durée. Révision. Dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3 | *Publicité et date d'effet*

Le présent avenant prend effet à la date de signature.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : **998** | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : **1256** | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 17 juillet 2026

relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

NOR : *ASET2650842M*
IDCC : *998*

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1er

Les partenaires sociaux revalorisent et fixent les montants des primes et indemnités comme ci-après :

Primes et indemnités	Montants applicables au 1er juillet
Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6	4,38 €
Indemnité de panier (art. 25.2) taux plein	7,10 €
Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43.VI.*b*	24,15 €
Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43.VI.*b*	1,30 €
Indemnité de douche (art 25.3.1)	2,37 €

Primes et indemnités	Montants applicables au 1er juillet
Indemnité journalière pour travaux salissants (art. 25.3.2)	3,86 €
Prime d'incommodité (art. 25.3.4)	3,86 €

Article 2 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2026.

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

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il 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 articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : **998** | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE (Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : **1256** | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION (Cadres, ingénieurs et assimilés)**

Accord du 17 juillet 2026

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : *ASET2650843M*

IDCC : *998*

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2,35 % pour l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 1 et 9 qui sont revalorisés de 3 % et du niveau 3 qui est revalorisé de 2,50 %.

Article 3 | *Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 880 € à compter du 1er juillet 2026.

Article 4 | *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	23 124
2	23 347
3	24 613
4	26 112
5	27 431
6	29 232
7	31 386
8	34 343
9	38 841

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévue par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Ainsi, la rémunération annuelle brute effectivement perçue au cours de l'année civile 2026 sera comparée avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie qui figure dans le tableau ci-dessus.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Article 5 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Article 6 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2026.

Article 9 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il 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 articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : **998** | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : **1256** | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

Accord du 17 juillet 2026

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : *ASET2650841M*
IDCC : *1256*

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

FEDENE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2,2 %.

Article 3 | *Valeur du point*

La valeur du point est portée à 46,45 € au 1er juillet 2026.

Article 4 | *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Le coefficient 68 est porté à 69.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
65	37 137
69	39 422
75	42 850
80	45 707
90	51 420
95	54 277
105	59 990
115	65 704
120	68 560
140	79 987
160	91 414
180	102 840

Pour rappel, la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMPAG) est obtenue par la multiplication de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification multipliée par 12,3.

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévue par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Article 5 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 | *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2026.

Article 9 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il 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 articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : **1431** | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 9 juillet 2026
relatif aux salaires minima

NOR : *ASET2650844M*

IDCC : *1431*

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima de la branche de l'optique-lunetterie de détail, dans le cadre des négociations annuelles de branche.

Article 1er | *Champ d'application*

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail, en métropole comme dans les DROM-COM.

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

Le présent accord s'applique donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, quel que soit l'effectif de leur employeur.

Article 2 | *Minima de salaires*

Les salaires minima suivants ont été fixés sur la base d'une durée de travail à temps plein, à savoir une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

Ils correspondent à la classification des emplois en application de l'avenant signé le 7 avril 2022 étendu le 30 mai 2023 (*JORF* 10 juin 2023).

Pour la détermination de la rémunération à prendre en compte pour la vérification du respect de ces minima de branche, les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires et, le cas échéant, les primes de 13e mois, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 32 de la convention collective sont expressément exclues de la rémunération à prendre en considération.

Filière collaborateurs de la branche de l'optique-lunetterie de détail

(En euros.)

Coefficients	Minima
1.1	1 903
1.2	1 924
1.3	1 945
1.4	1 976
1.5	2 007
1.6	2 028
2.1	2 080
2.2	2 132
2.3	2 184
2.4	2 236
3.1	2 340
3.2	2 408
3.3	2 553
3.4	2 964
3.5	3 240
3.6	3 536

Filière professionnels de santé

(En euros.)

Coefficients	Minima
A	2 024
B	2 096
C	2 149
D	2 227
E	2 289

Coefficients	Minima
F	2 399
G	2 503
H	2 608
I	3 129
J	3 546
K	3 859

Article 3 | *Durée de l'accord. Extension. Dénonciation et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail en vigueur.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 9 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : **1589** | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 24 juin 2026

relatif aux salaires minima au 1er juillet 2026
(annexe II de la convention collective)

NOR : *ASET2650836M*
IDCC : *1589*

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
FNPD CGT ;
CFDT services ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1er juillet 2026.

Grille salariale base 151,67 heures/mois

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	12,31	1 867,06
II	12,39	1 879,19
III	12,59	1 909,53
IV	12,67	1 921,66
V	12,97	1 967,16
VI	14,01	2 124,90
VII	17,64	2 675,46
VIII	23,07	3 499,03

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1er juillet 2026.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : **1979** | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 10 du 4 mars 2026

à l'accord du 6 octobre 2010
relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

NOR : *ASET2650845M*
IDCC : *1979*

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

GNC ;
UMIH ;
GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
FCDS CGT ;
FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le décret n° 2025-1131 du 26 novembre 2025, pris pour l'application des articles L. 165-1 et suivants du code de la sécurité sociale, renforce la prise en charge de certains dispositifs médicaux. Il modifie le panier du « 100 % Santé » et par conséquent le cahier des charges des contrats responsables.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le tableau de garanties conventionnelles du régime frais de santé de la branche HCR, afin de répondre aux nouvelles obligations de prise en charge, applicables au 1er janvier 2026.

Par cet avenant, les partenaires sociaux se montrent soucieux du strict respect des critères du contrat responsable pour le régime frais de santé applicables à l'ensemble des salariés de la branche.

Le présent avenant annule et remplace le tableau de garanties déterminé par l'avenant n° 9 à l'accord du 6 octobre 2010, en date du 15 novembre 2019. Les autres dispositions de l'accord susvisé restent inchangées.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés, dont les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | *Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires*

À compter du 1er janvier 2026, le tableau des prestations du régime frais de santé HCR est le suivant :

Les remboursements indiqués s'entendent :
– sous déduction du remboursement de la sécurité sociale pour les garanties optiques ;
– en complément du remboursement de la sécurité sociale pour les autres garanties ;
– dans la limite des frais engagés dans tous les cas.

Glossaire pour vous accompagner dans la lecture des tableaux de garanties

BRSS = Base de Remboursement de la Sécurité sociale

SS = Sécurité sociale

FR = Frais réels : Montant réel des dépenses engagées

TM = Ticket Modérateur : Différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise)

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale : Montant en euros qui sert de référence pour le calcul des prestations et qui évolue chaque année.

FPU = Forfait Patient Urgences : Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entrainant pas d'hospitalisation

Dispositifs de Pratiques Tarifaires Maîtrisées OPTAM ou OPTAM-ACO (en Anesthésie, Chirurgie et Obstétrique) :
En adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-ACO, le site annuairesante.ameli.fr est à la disposition de tous.

100 % Santé : Tel que défini réglementairement, dispositif par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives, prothèses dentaires, prothèses capillaires et forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant, définies règlementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

HLF = Honoraires Limite de Facturation : Montant maximum pouvant être facturé par un chirurgien-dentiste conventionné avec l'Assurance Maladie Obligatoire pour un acte donné dans le cadre du panier « 100 % Santé » et du panier « modéré ».

PLV = Prix Limite de Vente :
Prix maximum de vente à l'assuré social d'un dispositif médical. À défaut de fixation d'un prix limite de vente, le prix est libre.
Les aides auditives, les lunettes, les prothèses capillaires et le forfait de location de courte durée et de mise à disposition d'un fauteuil roulant dans le cadre du panier "100% Santé" ont des prix limites de vente (PLV) que les professionnels s'engagent
à respecter pour que les assurés puissent bénéficier d'un reste à charge nul sur ces équipements.

SMUR = Structure Mobile d'Urgence et de Réanimation.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (Classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la règlementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ».

La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même règlementation.

	SOCLE CONVENTIONNEL
HOSPITALISATION en établissement conventionné ou non	
Frais de séjour	110 % BRSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Forfait patient urgences (FPU)	100 % du forfait
Frais et honoraires chirurgicaux	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 230 % BRSS
Praticiens non-signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 100 % BRSS
Chambre particulière non remboursée SS (hors maternité)	
Chambre particulière de nuit (forfait / jour / bénéficiaire)	50 €
Chambre particulière de jour (CPA) (forfait / jour / bénéficiaire)	50 €
Lit d'accompagnant non remboursé SS	
Frais de lit d'accompagnant (forfait / jour / bénéficiaire)	15 €
Maternité	
Chambre particulière (forfait / jour / bénéficiaire) (8 jours maximum)	1,5 % PMSS
Allocation de naissance ou adoption (forfait / enfant)	8 % PMSS

DENTAIRE	
Soins et prothèses 100 % Santé (dans la limite des HLF)	Prise en charge intégrale
Soins et prothèses autres que 100 % Santé (dans la limite des HLF)	
Soins dentaires	TM
Inlay, Onlay remboursé SS :	
• Panier maitrisé (1)	200 % BRSS
• Panier libre (2)	200 % BRSS
Prothèse dentaire remboursée SS (y compris prothèse sur implant) :	
• Panier maitrisé (1)	300 % BRSS
• Panier libre (2)	300 % BRSS
Prothèse dentaire non remboursée SS (forfait / prothèse)	322,50 €
Orthodontie (3)	
Orthodontie remboursée SS	166 % BRSS
Orthodontie non remboursée SS pour bénéficiaire de moins de 25 ans (forfait / semestre / bénéficiaire)	193,50 €
Implantologie	
Implant dentaire (hors prothèse dentaire) (forfait / an / bénéficiaire)	300 €

AIDE AUDITIVE **Renouvellement par appareil tous les 4 ans**	
Équipement 100 % Santé (Classe I) (dans la limite des PLV)	Prise en charge intégrale
Équipement autre que 100 % Santé (Classe II)	
Limité à 1700€ TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Aides auditives (forfait / oreille)	400 € + 65 % BRSS (Minimum TM)
Accessoires et fournitures	100 % BRSS

SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux	
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 20 % BRSS
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste :	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 20 % BRSS
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM
Actes techniques médicaux, de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique :	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 20 % BRSS
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation
Imagerie médicale, radiologie, échographie :	
• Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM
• Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	TM
Télésurveillance médicale et Dispositifs Médicaux Numériques à visée thérapeutique remboursés SS	TM
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (ex : infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes…)	TM
Analyses médicales	TM
Matériel médical inscrit à la Liste des Produits et Prestations (hors aide auditive et optique)	
Equipement 100 % santé (dans la limite des PLV) :	
• Prothèses capillaires de Classe II	Prise en charge intégrale
• Fauteuils roulants : Forfait de location de courte durée et de mise à disposition	Prise en charge intégrale
Equipement autre que 100 % santé :	
• Prothèses capillaires de Classe I	TM
• Prothèses capillaires de Classe III (dans la limite des PLV) et de Classe IV	100 % BRSS
• Autres prothèses médicales remboursées SS	65 % BRSS
• Petit appareillage remboursé SS	100 % BRSS
Médicaments	
Médicaments remboursés SS à 65 %	TM
Médicaments remboursés SS à 30 %	TM
Médicaments remboursés SS à 15 %	TM

SOINS COURANTS	
Vaccin prescrit et non remboursé SS (forfait / an / bénéficiaire)	-
Tout moyen de contraception sur prescription médicale non remboursé SS (forfait / an / bénéficiaire)	3 % PMSS
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la SS) (forfait / an / bénéficiaire)	80 €
Honoraires de dispensation du pharmacien	TM
Cure thermale remboursée SS	TM
Frais de transport sanitaire remboursé SS	
Ambulance, taxi conventionné – hors SMUR	TM
Médecine additionnelle et de prévention non remboursée SS sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel -	
Ostéopathe, chiropracteur, étiopathe, acupuncteur, podologue, psychomotricien, ergothérapeute, homéopathe (forfait / an / bénéficiaire)	300 €
Honoraires de psychologue (4)	
Consultation / visite / consultation en ligne de psychologue remboursée par la SS (Dispositif « Mon soutien Psy »)	TM
Actes de prévention en application de l'art. R.871-2 du Code de la Sécurité sociale (liste disponible sur ameli.fr) (minimum TM)	Pris en charge

OPTIQUE (Équipement = 1 monture + 2 verres) Renouvellement par équipement tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière) (5)	
Équipement 100 % Santé (Classe A) (dans la limite des PLV) y compris la facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appairage des verres par l'opticien	Prise en charge intégrale
Équipement autre que 100 % Santé (Classe B)	
Par verre unifocal quel que soit le cylindre :	
• Sphère de 0 à 4 et de - 4 à 0	160 €
• Sphère de 4,25 à 6 et de - 6 à - 4,25	160 €
• Sphère de 6,25 à 8 et de - 8 à - 6,25	222 €
• Sphère au-delà de 8,25 et - 8,25	277 €
Par verre multifocal quel que soit le cylindre :	
• Sphère de 0 à 4 et de - 4 à 0,	250 €
• Sphère de 4,25 à 6 et de - 6 à - 4,25	288 €
• Sphère de 6,25 à 8 et de - 8 à - 6,25	300 €
• Sphère au-delà de 8,25 et - 8,25	311 €
Monture	100 €
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien	100 % BRSS
Lentilles	
Lentilles correctrices prescrites remboursées SS (y compris jetables) (forfait / an / bénéficiaire)	273,70 € (minimum TM)
Lentilles correctrices prescrites non remboursées SS (y compris jetables) (forfait / an / bénéficiaire)	250 €

(1) Prothèses dentaires à tarifs modérés, remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.
(2) Prothèses dentaires à tarifs libres, remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.
(3) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.
(4) Séances d'accompagnement par un psychologue conventionné, dans le cadre du dispositif **« Mon soutien psy »** remboursées par année civile. Pour prendre rendez-vous avec un psychologue partenaire, vous pouvez consulter l'annuaire en ligne sur monsoutienpsy.ameli.fr.
(5) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel).

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

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

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 | *Durée. Entrée en vigueur. Dépôt*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre rétroactivement à la date du 1er janvier 2026.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 | *Révision et modification*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : **1979** | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Avenant n° 36 du 4 juin 2026
relatif aux salaires

NOR : *ASET2650847M*

IDCC : *1979*

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

GNC ;

UMIH ;

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Face à une reprise forte de l'inflation, dans un contexte géopolitique instable et préoccupant, le mécanisme de revalorisation automatique du Smic a été déclenché provoquant le rattrapage de plusieurs minima conventionnels.

Soucieux de préserver le pouvoir d'achat des salariés de la branche, dans un contexte économique et financier dégradé pour les entreprises, les partenaires sociaux ont mené des négociations ayant abouti à la fixation des nouveaux minima conventionnels.

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

Le barème des minima horaires bruts fixé à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

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

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

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Z, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | *Minima conventionnels*

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12,31 €	12,58 €	13,59 €	14 69 €	18,80 €
Échelon 2	12,37 €	12,80 €	13,81 €	15,07 €	22,22 €
Échelon 3	12,47 €	13,43 €	14,28 €	15,71 €	28,68 €

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de différencier les rémunérations conventionelles minimales de salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application défini à l'article 1er, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 | *Durée. Entrée en vigueur. Dépôt*

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 5 | *Révision et modification*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : **2528** | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 1er juillet 2026

relatif aux salaires minima à partir du 1er juin 2026
dans les entreprises des industries cuirs et peaux

NOR : *ASET2650840M*

IDCC : *2528*

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

THCB CGT ;

FO Pharmacie cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue du délai de 5 ans, la fusion du champ d'application de la CCN « Ganterie de peau » puis celles de la CCN « Cuirs et peaux industries » (tannerie mégisserie) et de la CCN « Cordonnerie multiservice » avec celle de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir (convention collective de rattachement) sont effectives, il y a désormais une seule branche et 3 secteurs.

Suite à la revalorisation du Smic au 1er juin 2026, toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées et se sont réunies au sein de la CPPNI branche maroquinerie les 22 juin et 1er juillet 2026.

Lors de ces réunions, les partenaires sociaux des différents secteurs de la branche maroquinerie unifiée ont constaté la nécessité d'augmenter les salaires minima pour prendre en compte la dernière augmentation du Smic consécutive à une hausse de l'inflation et de maintenir des grilles de salaires minima par secteur d'activité compte tenu des spécificités de chacun en matière de classification, de salaire et d'activité économique.

Ces négociations ont donc eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Il est en conséquence convenu ce qui suit :

1. Pour le secteur des cuirs et peaux de la branche maroquinerie

1.1. Champ d'application

Les dispositions prévues au 1.2 s'appliquent en France dans l'ensemble des industries des cuirs et peaux, tel qu'anciennement visées par la nomenclature de l'Insee, sous le numéro 15.11Z mais pas exclusivement.

1.2. Salaires

Concernant le personnel « Ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi, à compter du 1er juin 2026 :

Catégories	Coefficients	Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	12,37 €	1 876 €
OS2	143	12,47 €	1 892 €
OQ	155	12,92 €	1 960 €
OHQ	170	13,67 €	2 073 €

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « ingénieurs et cadres », le point mensuel est fixé à 10,82 euros, à compter du 1er juin 2026.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Détermination des salaires réels :

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

Les dispositions prévues au 1.2 ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels relève des entreprises.

2. Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de l'accord du 20 décembre 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la maroquinerie, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

3. Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition tel que défini par la loi, le présent accord est applicable pour le secteur des cuirs et peaux à compter du 1er juin 2026.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du 1er niveau de la grille prévue au 1.2, les négociations seront engagées au sein de la CPPNI conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail pour ce secteur.

4. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

5. Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 1er juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375 | Convention collective nationale

IDCC : **3017** | **PORTS ET MANUTENTION**

Protocole d'accord du 8 juillet 2026
relatif à la revalorisation des rentes
du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

NOR : *ASET2650846M*
IDCC : *3017*

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ports et docks ;
FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique | *Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies*

Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2025 transmis par l'assureur, et après consultation de la commission paritaire retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,92 %) :

– rentes viagères différées : + 1,27 % à compter du 1er janvier 2026 ;

– rentes viagères immédiates : + 1,27 % à compter du 1er janvier 2026.

Fait à Paris, le 8 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3224** | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS DES PAPIERS-CARTONS**

Avenant n° 13 du 17 juin 2026
relatif aux salaires et minima conventionnels

NOR : *ASET2650839M*
IDCC : *3224*

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

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 12 du 6 mars 2025 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

– les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
– les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
– les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
– les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er | *Salaires minimaux conventionnels*

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° 12 du 6 mars 2025 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1er juin 2026 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1er juin 2026	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 879,02 €	23 570,17 €
		2	1 889,02 €	23 694,97 €
	II	1	1 917,02 €	24 044,41 €
		2	1 939,02 €	24 318,97 €
	III	1	1 969,02 €	24 693,37 €
		2	2 029,02 €	25 442,17 €
		3	2 071,02 €	25 966,33 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	2 118,02 €	26 432,89 €
		2	2 203,02 €	27 493,69 €
		3	2 277,02 €	28 417,21 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 789,02 €	35 476,33 €
		2	3 840,02 €	48 845,05 €
		3	4 584,02 €	58 308,73 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

– pour les niveaux I à III : [(SMMG × 12) × 4 %] + 120 € bruts ;

– pour le niveau IV : (SMMG × 12) × 4 % ;

– pour le niveau V : (SMMG × 12) × 6 %.

Article 2 | *Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants*

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle brute à compter du 1er juin 2026	Garantie annuelle brute
Niveau V	Échelon 1	1 952,31 € Soit 70 % du niveau V. – échelon 1	35 476,33 €
	Échelon 2		48 845,05 €
	Échelon 3		58 308,73 €

Article 3 | *Entrée en vigueur*

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260360-000926

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X