

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/23 DU 22 JUIN 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 23.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce [Ille-et-Vilaine]) : accord du 9 avril 2018 relatif au repos dominical (Ille-et-Vilaine)	5
Ameublement (négoce [Ille-et-Vilaine]) : avenant n° 1 du 12 novembre 2018 à l'accord du 9 avril 2018 relatif aux dimanches et jours fériés chômés (Ille-et-Vilaine)	9
Assistance (sociétés) : avenant n° 43 du 19 avril 2019 relatif aux rémunérations.....	11
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 49 du 18 avril 2019 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2019.....	13
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 21 du 19 octobre 2018 relatif à l'indemnité de licenciement.....	17
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 121 du 16 novembre 2018 relatif au taux de cotisation au fonds de fonctionnement.....	19
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 123 du 15 février 2019 relatif à l'indemnité de fin de carrière.....	21
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 126 du 15 mars 2019 relatif à la contribution conventionnelle à la formation professionnelle	24
Banque populaire : avenant du 7 janvier 2019 à l'accord du 14 novembre 2016 relatif au comité interentreprises BPCE.....	26
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes - départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : avenant n° 3 du 28 mars 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2019 (Auvergne-Rhône-Alpes – départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme).....	36
Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes - départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme [ouvriers, entreprises occupant plus 10 salariés]) : avenant n° 3 du 28 mars 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2019 (Auvergne-Rhône-Alpes – départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme).....	38
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 27 mars 2019 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} mars 2019 (La Réunion)	40
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1 ^{er} mai 2019	43

Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie - Horlogerie : accord du 12 mars 2019 relatif à la CPPNI d'harmonisation des statuts conventionnels	45
Commerces de détail non alimentaires : avenant n° 7 du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima.....	50
Coopératives de consommation : avenant n° 0919 du 4 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2019.....	52
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 38 du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2019.....	54
Golf : avenant n° 73 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 2.1 de la convention collective	56
Golf : avenant n° 74 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 10.2 « Salaires » de la convention collective.....	58
Golf : avenant n° 75 du 24 janvier 2019 relatif à la modification de l'article 9.10 « Professionnalisation » de la convention collective	60
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant du 14 mars 2019 à l'accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une CPPNI	64
Médico-techniques (négoce et prestations de services) : avenant du 14 mars 2019 modifiant l'article 5.3 de la convention relatif aux modalités de prise en charge des frais de déplacement	67
Métallurgie (Ain) : accord du 16 avril 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes à compter du 1 ^{er} mai 2019 (annexe II).....	71
Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 7 du 12 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2019.....	80
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2018-02 du 6 décembre 2018 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités.....	83
Pharmaceutique (industrie) : accord collectif du 28 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} janvier 2019.....	87
Poissonnerie : avenant du 6 mars 2019 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	90
Ports et manutention : avenant n° 11 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1 ^{er} janvier 2019.....	95
Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : avenant du 19 décembre 2018 à l'accord du 24 octobre 2011 relatif au calcul de la prime d'ancienneté.....	101
Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : accord du 24 janvier 2019 relatif aux garanties de ressources des ouvriers dockers mensualisés	107
Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : avenant du 24 janvier 2019 à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance.....	110
Radiodiffusion : avenant du 19 mars 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).....	112
Textile (industrie) : dénonciation par lettre du 25 juin 2015 par UNITEX des accords régionaux (branche moulinage-texturation).....	118

Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2019 et au 1^{er} janvier 2020.....	119
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2019.....	121
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : accord du 15 avril 2019 relatif aux salaires minima des guides interprètes de la région parisienne au 1^{er} avril 2019.....	123

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 9 AVRIL 2018
RELATIF AU REPOS DOMINICAL
(ILLE-ET-VILAINE)

NOR : *ASET1950684M*
IDCC : *1880*

Entre :

UE 35 ;
CPME 35 ;
U2P 35 ;
CRAEM Bretagne,

D'une part, et

UD CFE-CGC ;
UD CFTC ;
CFDT 35,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales ;

Considérant le souhait des professionnels locaux de l'ameublement de bénéficier d'un régime d'ouvertures dominicales exceptionnel, similaire, à celui accordé aux autres professions dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 13 novembre 2015 ;

Ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail ; ce dernier annule et remplace l'accord intervenu le 17 novembre 1975.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002.

Article 2

Ouvertures exceptionnelles des dimanches et jours fériés

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 49 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 50 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

Les parties au présent accord ont donc décidé de limiter jusqu'en 2023 inclus le nombre annuel d'ouvertures exceptionnelles des commerces visés par le présent accord, à :

- 3 dimanches ;
- et à 3 jours fériés.

Les dates précises feront l'objet d'un avenant annuel au présent accord conformément aux dispositions de l'article IV du présent accord.

À défaut d'un avenant définissant des dates spécifiques, les dates décidées dans le cadre de l'avenant annuel au protocole d'accord interprofessionnel du Pays de Rennes du 13 novembre 2015 seront retenues.

Article 3

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche et jours fériés

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

À cet effet, un courrier ou un courriel d'appel au volontariat sera adressé à chaque salarié y compris cadre ou agent de maîtrise. Il rappellera le principe du volontariat, les conditions de rémunération et de repos et mentionnera la planification annuelle des dimanches concernés pour l'année suivante.

Il sera envoyé 6 semaines au moins avant le premier dimanche qui sera ouvert l'année suivante.

Chaque salarié volontaire indiquera par écrit, dans le délai de 1 mois à compter de la réception de ce message, les dimanches pour lesquels il sera volontaire.

Le salarié qui se sera porté volontaire bénéficiera d'un droit à rétractation qui devra s'effectuer par écrit, concernant les dimanches restants pour lesquels il s'est porté volontaire, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois avant le dimanche suivant, sans qu'il ait à justifier de motif, et sans que l'employeur puisse le refuser.

Ce délai de prévenance ne s'applique pas dans le cas d'événements familiaux tels que définis par l'article 38 de la convention collective du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

Le refus de travailler le dimanche ou la renonciation de travailler le dimanche ne constitue pas une faute, et ne peut faire l'objet de pression, chantage, sanction, mutation ou licenciement.

Pour le travail de ces jours précités, il sera fait appel exclusivement à des salariés volontaires.

Conformément à la loi, le refus de travailler le dimanche ne pourra entraîner aucune sanction.

En conséquence, le salarié ne devra subir aucune pression, menace, discrimination ou sanction, aucun harcèlement de quelque nature que ce soit, directement ou indirectement avant et/ou après son refus éventuel de travailler lors de ces ouvertures exceptionnelles.

Concernant les ouvertures exceptionnelles des jours fériés, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Par ailleurs, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'un accord s'engagent sur les principes suivants :

- la rémunération des heures supplémentaires ;
- la contrepartie obligatoire au repos ;
- la durée du travail ;
- le repos quotidien.

Ne pourront travailler le dimanche les salariés de moins de 18 ans, ni les stagiaires.

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ; tous les salariés volontaires pourront donc travailler des demi-journées complètes, soit 5 heures ouvrées minimum pour un après-midi.

2° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées. Pour les salariés ayant conclu un forfait jour dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22 du salaire mensuel (hors prime d'ancienneté).

3° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

Lors de l'expression du volontariat, chaque salarié peut faire part de ses souhaits en ce qui concerne le jour de la semaine destiné à remplacer le repos dominical. L'employeur confirme la réponse par accord entre les deux parties ; ce jour devra être pris avant la fin de la période annuelle en vigueur concernant les congés payés.

4° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

5° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

6° En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de 2 heures d'absence rémunérées.

Article 4

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La DIRECCTE d'Ille-et-Vilaine est invitée à participer à ces réunions, de même que l'union des entreprises d'Ille-et-Vilaine.

Les parties au présent accord s'engagent concomitamment à la commission de suivi de l'accord interprofessionnel du 13 novembre 2015 à établir un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi, afin d'évaluer la bonne application du présent accord, et à définir un calendrier d'ouvertures des commerces d'ameublement lors des jours fériés et des dimanches de l'année suivante.

Cette commission de suivi se réunit donc une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises d'une part, ont respecté leurs obligations d'ouverture exceptionnelle, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article 5

Condition d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2018 et jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Bretagne à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de Bretagne auprès de :

- l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne, 3 B, avenue de Belle-Fontaine, 35510 Cesson-Sévigné ;
- la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 ;
- et au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, 2, rue des Trente, 35000 Rennes.

À compter de sa prise d'effet, la partie la plus diligente saisira monsieur le préfet de l'Ille-et-Vilaine, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Fait à Rennes, le 9 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT N° 1 DU 12 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 9 AVRIL 2018
RELATIF AUX DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS
(ILLE-ET-VILAINE)
NOR : ASET1950690M
IDCC : 1880

Entre :

CRAEM Bretagne,

D'une part, et

UD CFE-CGC ;

UD CFTC ;

CFDT 35,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article II et de l'article IV de l'accord du 9 avril 2018 sur la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison les dimanches et l'organisation des jours fériés chômés dans le département de l'Ille-et-Vilaine, la commission de suivi s'est déroulée le lundi 12 novembre 2018 dans les locaux de l'unité départementale de l'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de la Bretagne.

La commission de suivi a été amenée à discuter des dates des 3 dimanches et des 3 jours fériés chômés à définir avant chaque fin d'année par les professionnels locaux.

Il a été établi pour l'année 2019 que les 3 dimanches et les 3 jours fériés collectivement définis seront les suivants :

- 3 dimanches : dimanche 20 janvier, dimanche 10 novembre, dimanche 8 décembre ;
- 3 jours fériés : mercredi 8 et jeudi 30 mai ; lundi 11 novembre.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2019.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la Bretagne par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes, par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Bretagne.

Fait à Rennes, le 12 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

AVENANT N° 43 DU 19 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS

NOR : ASET1950674M
IDCC : 1801

Entre :
SNSA,
D'une part, et
FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 20 637 euros brut.

Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	20 637
B	20 827
C	21 518
D	22 918
E	26 065
F	28 811
G	33 776

NIVEAU	MONTANT
H	39 037
I	51 046

Les montants définis aux articles 1 et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'avenant s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 19 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale
IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

AVENANT N° 49 DU 18 AVRIL 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950672M
IDCC : 1686

Entre :
FENACEREM ;
FEDELEC,

D'une part, et
CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle et d'égalité salariale entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche, et plus spécialement suite à l'intervention dans ce domaine de la loi du 4 septembre 2018. Ils insistent particulièrement sur la nécessité de réduire les éventuelles disparités constatées lors des négociations relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er}

Dispositions applicables à compter du 1^{er} mai 2019

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} mai 2019, dans les conditions définies ci-après.

(Voir page suivante.)

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 523,63	10,05
	2	1 528,85	10,08
	3	1 539,32	10,15
II	1	1 574,78	10,38
	2	1 614,84	10,65
	3	1 654,83	10,91
III	1	1 691,55	11,16
	2	1 731,49	11,41
	3	1 771,42	11,68
IV	1	1 828,75	12,06
	2	2 047,55	13,50
	3	2 264,65	14,93

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	27 109,76	2 056,76
II	33 455,34	2 563,63
III	39 990,14	3 064,39
IV	46 510,13	3 563,90

Article 2

Dispositions applicables à compter du 1^{er} septembre 2019

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1^{er} septembre 2019, dans les conditions définies ci-après.

(Voir page suivante.)

*Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés,
agents de maîtrise*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		MENSUEL	HORAIRE
I	1	1 525,13	10,06
	2	1 530,35	10,09
	3	1 540,84	10,16
II	1	1 576,33	10,39
	2	1 616,43	10,66
	3	1 656,46	10,92
III	1	1 693,21	11,17
	2	1 733,19	11,42
	3	1 773,16	11,70
IV	1	1 830,55	12,07
	2	2 049,57	13,52
	3	2 266,88	14,94

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	27 136,44	2 058,78
II	33 488,26	2 566,16
III	40 029,50	3 067,40
IV	46 555,91	3 567,41

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1^{er}.

Article 4

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

Article 5

Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective. Il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Par exception, les dispositions salariales de l'article 1^{er} s'appliquent à effet du 1^{er} mai 2019 et celles de l'article 2 à effet du 1^{er} septembre 2019 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

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

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 21 DU 19 OCTOBRE 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1950700M
IDCC : 1850

Entre :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche ont eu la volonté d'harmoniser leur convention collective avec les nouvelles dispositions du code du travail.

En conséquence l'article 9.2.1 relatif à l'indemnité de licenciement de la convention collective des avocats salariés (IDCC 1850) du 17 février 1995 réglant les rapports entre les cabinets d'avocats et les avocats salariés est ainsi rédigé.

9.2.1. Indemnité de licenciement

L'avocat salarié, qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et dont le licenciement ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement qui s'établit comme suit :

- pour la tranche d'ancienneté inférieure ou égale à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– pour la tranche d’ancienneté supérieure à 10 ans : 1/3 de mois de salaire par année d’ancienneté.

La condition de 8 mois d’ancienneté doit être remplie à la date d’envoi de la lettre de licenciement.

L’indemnité de licenciement se calcule à l’expiration du contrat de travail c’est-à-dire à l’expiration normale du préavis, même s’il y a eu dispense de l’exécuter. Dans le temps d’ancienneté tel que visé ci-dessus, il est tenu compte des fractions d’année.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul est celui résultant de la moyenne de la rémunération brute cotisable et taxable acquise contractuellement par l’avocat salarié au titre des 12 mois précédant la notification du licenciement ou si cela est plus favorable 1/3 des 3 derniers mois précédant l’expiration du contrat. Dans ce dernier cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versé au salarié pendant cette période n’est prise en compte que dans la limite d’un montant calculé à due proportion.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l’application de l’article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu’un accord relatif à l’indemnité de licenciement dont peuvent bénéficier les avocats salariés de la branche et qui ne porte que les nouvelles mesures contenues dans le code du travail n’avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l’article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s’appliquer quelle que soit la taille de l’entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 19 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 121 DU 16 NOVEMBRE 2018
RELATIF AU TAUX DE COTISATION AU FONDS DE FONCTIONNEMENT

NOR : *ASET1950699M*
IDCC : 1000

Entre :

UPSA ;

CNADA ;

SEACE ;

AEF,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre à jour l'article 45 de la convention collective en ce qui concerne le taux de la cotisation au fond de fonctionnement de la convention collective.

Le deuxième alinéa de l'article 45 de la convention collective nationale du 20 février 1979 est ainsi rédigé :

« Le financement de ce fonds est assuré au moyen d'une cotisation à la charge des employeurs. Pour l'année 2019, cette cotisation sera de 6 pour 10 000 des salaires.

La contribution versée aux organisations salariales et patronales en 2017 est maintenue en 2018 et 2019. »

Le 4^e alinéa est supprimé.

Fait à Paris le 16 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 123 DU 15 FÉVRIER 2019
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1950696M
IDCC : 1000

Entre :

CNADA ;

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

FEC FO ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes.

Par application de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties décident des stipulations qui suivent concernant cette indemnité.

1. Départ volontaire en retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit à un préavis dans les conditions de l'article L. 1234-1 du code du travail.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prononcer la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

3. Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la convention collective, au sein d'un ou plusieurs cabinets d'avocats.

Les salariés inscrits à l'effectif au 31 décembre 1991 d'un cabinet de conseils juridiques, devenus avocat au 1^{er} janvier 1992 du fait de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990, bénéficient pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière de l'ancienneté acquise dans ce même cabinet dès lors que leur contrat de travail s'est poursuivi sans discontinuité dans celui-ci au 1^{er} janvier 1992.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

ANCIENNETÉ COMPRISE ENTRE	BASE DE CALCUL DE L'IFC
1 an inclus et moins de 5 ans	1/4 de mois par année d'ancienneté
5 ans inclus et moins de 10 ans	2 mois
10 ans inclus et moins de 15 ans	3 mois
15 ans inclus et moins de 20 ans	4 mois
20 ans inclus et moins de 25 ans	5 mois
25 ans inclus et moins de 30 ans	6 mois
30 ans inclus et moins de 35 ans	7 mois
égale ou supérieure à 35 ans	8 mois

4. Il est confié à un opérateur la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

À ce jour l'opérateur est Kerialis.

5. Cet opérateur rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, l'opérateur rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, l'opérateur précité recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par l'opérateur à l'employeur est limité à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par période triennale, par le conseil d'administration de l'opérateur, au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

À la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation passera à 1,45 % de la masse salariale brute.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet à la date de signature de l'accord.

Dépôt et extension

Eu égard à l'intérêt de rendre applicable le plus vite possible l'accord au sein des cabinets dont les employeurs sont non syndiqués, en particulier du fait de l'objectif de solidarité professionnelle qui exige une mutualisation générale, les parties s'entendent pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 126 DU 15 MARS 2019

RELATIF À LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1950697M
IDCC : 1000

Entre :
CNAE ;
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF,

D'une part, et

UNSA ;
CSFV CFTC ;
SPAAC CFE-CGC ;
FEC FO ;
SNPJ CFDT ;
FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet accord reconduit la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de reconduire la contribution conventionnelle de la branche sur la formation professionnelle continue.

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO, qui sera désigné pour le champ de l'article 2, qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute du personnel non-avocat, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DROM-COM qui selon les dispositions légales, verse leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution s'applique à la collecte exigible en 2020 sur la masse salariale de l'année 2019.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats du 20 février 1979 étendue par arrêté du 13 novembre 1979 (IDCC 1000).

Article 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la fixation du taux de la contribution n'avait pas à porter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserve des situations explicitement évoquées dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur au jour de la publication au *Journal officiel*.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Article 8

Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)

AVENANT DU 7 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 14 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU COMITÉ INTERENTREPRISES BPCE

NOR : ASET1950703M
IDCC : 3210

Entre :
BPCE,
D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
UNSA ;
SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un accord en date du 14 novembre 2016 et pour une durée de 4 ans, les négociateurs de la branche Banque populaire ont fixé les règles de fonctionnement du comité interentreprises BPCE : sa composition, les modalités de son organisation, ainsi que les moyens accordés à ses membres et aux commissions.

Les comités d'entreprise et les comités d'établissement constituant le CIE sont directement impactés par les ordonnances n° 2017-1386 et n° 2017-1718 qui viennent prévoir la substitution progressive des CE, DP et CHSCT par des comités sociaux économiques sur la période courant du 1^{er} janvier 2018 au 1^{er} janvier 2020.

Il en est de même du comité interentreprises dès lors que le décret n° 2017-1819 est venu prévoir l'abrogation des dispositions portant sur le CIE en créant le comité des activités sociales et culturelles interentreprises (CASCIE) qui aura vocation à recevoir l'adhésion de CSE.

Pour autant, constat est fait que :

- aucune disposition législative ou réglementaire n'est venue organiser la période transitoire durant laquelle les CE adhérents du CIE deviennent progressivement des CSE ;
- les entités dont les CE sont adhérents au CIE ne peuvent pas modifier leur calendrier électoral afin de mettre en place leur CSE de manière simultanée.

Ainsi, et dans l'attente de la conclusion, courant 2019, d'un nouvel accord de branche fixant les règles de fonctionnement d'un CASCIE, les parties conviennent d'organiser dans le présent avenant les conditions dans lesquelles les CSE d'entreprise ou d'établissement (ci-après dénommés « CSE ») venant remplacer des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants pourront devenir membres du CIE aux côtés de comités d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre aux salariés de continuer à bénéficier de ses activités.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application de l'avenant comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

Article 2

Champ d'intervention du comité interentreprises

Le contenu de l'article 2 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Le comité interentreprises (CIE) assure l'organisation et la gestion des activités sociales et culturelles communes aux comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au comité interentreprises et au bénéfice exclusif des salariés des entreprises concernées. Il est composé de tous les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants au jour de la signature du présent accord.

En outre, il est en mesure de recevoir l'adhésion des comités d'entreprise ou d'établissement appartenant au groupe BPCE et acceptant les conditions d'adhésion prévues à la convention d'adhésion.

À titre transitoire, il est convenu que les CSE venant remplacer les comités d'entreprise ou comités d'établissement adhérents et cotisants au CIE peuvent devenir membres du CIE, afin de permettre aux salariés de continuer à bénéficier de ses activités.

Pour ce faire, les CSE, dans un délai de 2 mois suivant la proclamation des résultats aux élections professionnelles :

- fournissent une délibération du CSE accompagnée d'une demande expresse et conjointe du secrétaire du CSE et du président ainsi que de l'engagement de procéder au versement de la cotisation visée à l'article 3 du présent accord ;
- signent une convention d'adhésion spécifique avec le CIE. »

Article 3

Cotisation

Le contenu de l'article 3 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Les comités d'entreprise ou d'établissement adhérents, les CSE adhérents versent au CIE une cotisation spécifique fixée à 0,225 % de la masse salariale (DADS/DSN) de chacune des entreprises concernées. »

Article 4

Responsabilité civile

Les parties rappellent les stipulations de l'article 4 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Le CIE jouit de la personnalité morale et doit obligatoirement contracter une assurance appropriée au titre de sa responsabilité civile. »

Article 5

Composition du CIE

Le contenu de l'article 5 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Le CIE est constitué de la façon suivante :

- un représentant de BPCE SA en sa qualité de groupement patronal, qui préside de droit ce comité, assisté d'une personne de son choix ayant voix consultative ;
- quinze membres représentant le personnel des entreprises dont le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, le CSE est adhérent au CIE, désignés selon les modalités précisées à l'article 6 du présent accord.

Un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après "organisation syndicale") et désigné selon les modalités précisées à l'article 7 du présent accord, peut assister aux réunions.

Les parties conviennent que la perte de représentativité au niveau de la branche d'une organisation syndicale durant l'application du présent accord est sans incidence sur les mandats de membres CIE et de représentant syndical au CIE, qui se poursuivent donc jusqu'au terme du présent accord. Il en est de même s'agissant des nouvelles désignations pouvant le cas échéant intervenir en cas de fin de mandat anticipée, dans le respect des modalités prévues aux articles qui suivent.

Ce principe s'applique également aux membres des commissions. »

Article 6

Désignation des membres titulaires et remplaçants

Les parties rappellent les stipulations de l'article 6 de l'accord du 14 novembre 2016, qu'elles complètent d'un 5^e alinéa :

« Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au jour de la signature du présent accord (ci-après "organisations syndicales"), désignent les représentants du personnel pour 4 ans, parmi les membres élus titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou d'établissement adhérents et cotisants.

Les sièges sont répartis, entre les organisations syndicales, sur la base des résultats en voix tous collègues confondus du premier tour des dernières élections des comités d'établissement ou d'entreprise adhérents au CIE, arrêtés au 15 octobre précédant le renouvellement du CIE. Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste. En cas d'égalité des restes, le ou les sièges en balance sont attribués à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de voix.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires auxquels ils peuvent se substituer en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive. La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants du CIE est constituée par la perte du mandat électif de premier niveau, quelle qu'en soit la cause, ou par le retrait du mandat CIE confié par l'organisation syndicale.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivant la notification de la désignation et pour la durée du mandat restant à courir.

Dans ce cadre, un élu titulaire ou suppléant d'un CSE adhérent et cotisant au CIE peut être désigné.

Il est convenu que, dans la situation exceptionnelle, où une organisation syndicale n'ayant qu'un seul poste au sein de cette instance ne pourrait être représentée, ni par le titulaire, ni par le remplaçant, l'organisation syndicale pourra désigner, pour la ou les réunions concernées, un salarié remplissant les conditions requises pour occuper ce poste. Pour mettre en œuvre cette possibilité, l'organisation syndicale devra se rapprocher de BPCE SA en justifiant de l'indisponibilité des collaborateurs précédemment mandatés. »

Article 7

Désignation des représentants syndicaux

Le contenu de l'article 7 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Un représentant de chaque organisation syndicale, appartenant à une entreprise dont le comité d'entreprise ou d'établissement ou le CSE est adhérent et cotisant au CIE, peut assister aux réunions. Il n'a pas nécessairement la qualité de membre d'un comité d'entreprise ou d'établissement/CSE adhérent au CIE. ni celle de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement/CSE adhérent au CIE.

La désignation de ce représentant est adressée, selon les cas, par le délégué syndical de branche, la confédération, la fédération ou le syndicat national au secrétariat du CIE, à l'employeur ainsi qu'à BPCE SA. »

Article 8

Fusion. – Absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE : conséquence sur les mandats

Le contenu de l'article 8 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Lorsque, suite à une fusion – absorption entre des entreprises du champ d'intervention du CIE, un membre titulaire du CIE perd son mandat d'élu au comité d'entreprise ou d'établissement/CSE, l'organisation syndicale l'ayant désigné peut maintenir son mandat CIE jusqu'à la proclamation du résultat des élections professionnelles de sa nouvelle entreprise, et dans une limite maximale de 6 mois. L'organisation syndicale communique sa décision de maintien ou de non-maintien du mandat au secrétariat du CIE, à BPCE SA et à l'employeur de l'intéressé dans un délai de 1 mois. Le silence gardé plus de 1 mois confirme la perte du mandat de membre titulaire du CIE.

Le délai maximal de 6 mois et le délai de 1 mois prévus ci-dessus ont pour point de départ le jour de la perte du mandat de premier niveau. »

Article 9

Bureau

Les parties rappellent les stipulations de l'article 9 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Le CIE élit parmi ses membres titulaires un secrétaire, un secrétaire adjoint, un trésorier et un trésorier adjoint, qui constituent, avec deux autres membres titulaires du CIE, le bureau du comité.

Les parties signataires expriment le souhait que la composition du bureau assure ainsi la représentation de chaque organisation syndicale.

Le bureau a la possibilité de se réunir deux fois par trimestre, le temps passé par ses membres en réunion étant payé comme temps de travail. »

Article 10

Réunions plénières

Le contenu de l'article 10 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Le CIE se réunit en séance plénière quatre fois chaque année, sauf réunion exceptionnelle supplémentaire demandée par la majorité des membres titulaires.

En application des articles R. 2323-41-1/R. 2312-48 et L. 2325-49/L. 2315-68 du code du travail l'une de ces quatre réunions plénières est intégralement consacrée à l'approbation des comptes. Elle se tient le même jour que la première plénière de l'année.

Le secrétaire arrête la date et l'ordre du jour des réunions en accord avec le président.

Le secrétaire établit les procès-verbaux des réunions à partir des minutes qui sont la base de référence. Le secrétaire dispose de la liberté d'appréciation dans la rédaction, il n'est pas tenu de reporter « *in extenso* » les interventions des membres du CIE. Les intervenants peuvent demander que leurs textes figurent en annexe et sous leur responsabilité, au procès-verbal, à condition que ces textes soient courts et synthétiques et correspondent aux minutes.

Le secrétaire devra, dans la mesure du possible, rédiger le procès-verbal et le diffuser 1 mois avant la réunion suivante. »

Article 11

Commissions

Article 11.1

Missions et création

Le contenu de l'article 11.1 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« L'activité d'audit et de maîtrise des risques et l'activité vacances font l'objet de commissions dédiées.

En application des articles R. 2323-41-1/R. 2312-48 et L. 2325-34-1/L. 2315-44-1 du code du travail, une commission des marchés est mise en place. Elle a pour missions de proposer au CIE les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du CIE et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

En outre, le CIE a la possibilité de créer, dans les conditions prévues au 11.5 ci-dessous, des commissions ayant vocation à intervenir dans ses domaines de compétence tels que visés à l'article 2 du présent accord ».

Article 11.2

Composition

Article 11.2.1

Règles générales

Le contenu de l'article 11.2.1 de l'accord du 14 novembre 2016 est remplacé par les stipulations suivantes :

« Présidées par un membre titulaire du CIE, elles comprennent un maximum de 11 participants, dont éventuellement les représentants syndicaux au CIE. À l'exception des représentants syndicaux au CIE, tous doivent avoir la qualité de membre titulaire ou suppléant d'un comité d'entreprise ou d'établissement/CSE adhérent au CIE ou de représentant syndical d'un comité d'entreprise ou d'établissement/CSE adhérent au CIE. Par principe, chaque membre titulaire du CIE a vocation à

siéger dans au moins une commission. La commission dédiée à l'activité d'audit et de maîtrise des risques et celle dédiée à l'activité vacances comprennent chacune, parmi leurs participants, un participant de chaque organisation syndicale.

Des remplaçants éventuels peuvent être désignés en même temps et dans les mêmes conditions que les membres titulaires, auxquels ils peuvent se substituer, en cas d'indisponibilité temporaire ou de défaillance définitive.

La défaillance définitive des membres titulaires ou remplaçants d'une des commissions du CIE est constituée par la perte du mandat électif ou désignatif de premier niveau, pour quelque raison que ce soit ou par le retrait du mandat de représentant syndical au CIE confié par l'organisation syndicale. »

Article 11.2.2

Règles spécifiques à la commission des marchés

Les parties rappellent les stipulations de l'article 11.2.2 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Les membres de la commission des marchés sont désignés par le CIE parmi ses membres titulaires.

Le règlement intérieur du CIE fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel dans les conditions prévues par la loi. »

Article 11.3

Recours à la visioconférence

Les parties rappellent les stipulations de l'article 11.3 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« La décision de recourir à la visioconférence sera actée dans les convocations envoyées aux participants par le président de la commission, afin qu'ils soient informés des modalités pratiques de la réunion.

Seules les personnes légalement et conventionnellement autorisées à assister aux réunions des commissions pourront être présentes et participer aux réunions organisées à distance.

Toutes les conditions de fiabilité des techniques de communication et de confidentialité des échanges sont assurées lorsque la tenue de la réunion est tenue par visioconférence ».

Article 11.4

Temps passé en réunion

Les parties rappellent les stipulations de l'article 11.4 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Le temps passé par l'ensemble des membres des commissions en réunion est payé comme temps de travail sans imputation sur les crédits d'heures dans la limite globale de 200 jours ouvrés par an ».

Article 11.5

Modalités d'organisation

Les parties rappellent les stipulations de l'article 11.5 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Les modalités d'organisation des commissions du CIE sont arrêtées chaque année, lors de la dernière réunion plénière du CIE précédant l'année concernée.

Lors de cette réunion, les membres de la plénière délibèrent, pour l'année suivante, sur :

- le nombre de commissions, leur dénomination et leurs missions exactes ;
- dans la limite globale de 200 jours ouvrés par année civile, la répartition des temps de réunion entre chaque commission et divisible par le nombre de membres.

Dans le mois suivant la réunion plénière, le secrétaire du CIE communique aux employeurs des membres des commissions ainsi qu'à BPCE SA, le calendrier annuel des réunions des différentes commissions ainsi constituées.

En cas de vacance d'un poste de remplaçant, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation par courrier adressé au CIE avec une copie adressée à BPCE SA et à l'entreprise du remplaçant désigné dans un délai minimal de 3 semaines qui précède la réunion suivante. Le calendrier des réunions est joint au courrier adressé à l'employeur. Cette désignation prend effet à compter de la réunion suivante de la commission concernée. »

Article 12

Crédits d'heures annuels

Les parties rappellent les stipulations des articles 12.1 et 12.2 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifiés :

« Article 12.1

Crédits d'heures individuels

Le secrétaire du comité bénéficie d'un crédit d'heures qui lui permet d'exercer une activité à temps plein auprès du CIE. Son statut et les modalités d'exercice de son mandat font l'objet d'un protocole, signé entre l'intéressé et son employeur et ratifié par la confédération, la fédération ou le syndicat national concerné et BPCE SA.

Dans l'hypothèse d'un cumul de mandats visés ci-dessous, les crédits d'heures correspondants ne se cumulent pas, seul le crédit d'heures le plus élevé étant alors attribué :

- le secrétaire adjoint : 330 heures ;
- le trésorier : 440 heures ;
- le trésorier adjoint : 330 heures ;
- autre membre du bureau : 220 heures ;
- le président de la commission vacances : 330 heures ;
- le président de la commission audit et maîtrise des risques : 330 heures ;
- le président de la commission financière : 330 heures.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que toute prise de crédits supérieure à 20 heures par mois donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 30 jours calendaires à l'avance :

- autre membre titulaire du CIE : 220 heures ;
- représentant syndical au CIE : 220 heures.

Dans les deux cas ci-dessus, le crédit est pris dans la limite de 20 heures par mois.

Article 12.2

Crédit d'heures partagé

Un crédit de 330 heures annuel est mis à la disposition du bureau du CIE qui décide de son attribution.

Les bénéficiaires éligibles à l'attribution de ce crédit d'heures partagé sont les membres titulaires du CIE, les représentants syndicaux du CIE et les membres titulaires des commissions.

Afin de prendre en compte l'organisation de l'entreprise, les parties conviennent que l'attribution de ce crédit est limitée à 8 heures par mois par bénéficiaire et donne lieu à une information préalable de l'employeur au minimum 8 jours calendaires à l'avance.

Ce crédit d'heures partagé est indépendant des dispositions prévues à l'article 12.1. »

Article 13

Secrétariat

Les parties rappellent le contenu des stipulations de l'article 13 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

- « BPCE SA met à la disposition du CIE, pour son secrétariat administratif, les moyens suivants :
- au minimum 2 et au maximum 4 salariés de BPCE SA, à temps plein en situation de détachement ;
 - locaux adaptés ;
 - matériel nécessaire.

Dans l'hypothèse, notamment, où un salarié détaché quittant ses fonctions auprès du CIE n'aurait pu être remplacé par un nouveau salarié détaché, un échange sera organisé entre BPCE SA et le bureau afin d'examiner les solutions envisageables. Au cours de cet échange, l'option du versement d'une dotation compensatrice sera nécessairement étudiée. »

Article 14

Facilités diverses

Les parties rappellent le contenu des stipulations de l'article 14 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Sous réserve d'un accord préalable de la direction de chaque entreprise, les informations socio-culturelles du CIE peuvent être acheminées en interne comme le courrier de l'entreprise ».

Article 15

Prise en charge des frais

Les parties rappellent les stipulations des articles 15.1, 15.2 et 15.3 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifiés :

« Article 15.1

Frais de déplacement

Les représentants du personnel de province qui participent aux activités du CIE seront indemnisés des frais de transport et des frais de séjour par le comité interentreprises, selon les règles définies par le comité interentreprises.

Les représentants du personnel d'Île-de-France attestant qu'ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par leur employeur d'un abonnement à un service de transport public couvrant la zone du lieu de réunion, seront indemnisés des frais de transport selon les règles définies par le comité interentreprises.

Dans tous les cas, les moyens de transport privilégiés sont le train et les transports en commun.

Article 15.2

Déjeuner des jours de réunion plénière ou de commissions

Le repas du midi est pris en charge par BPCE SA selon les règles qu'il définit et communique annuellement au secrétaire du CIE.

Article 15.3

Réunions et délais de route

Ne sont pas imputés sur les crédits d'heures, les temps passés aux réunions prévues par le présent accord et d'une manière générale à toute réunion ou rencontre à l'initiative de BPCE SA, ainsi que les délais de route s'y rapportant. Effectués sur le temps de travail, ils ne doivent pas excéder en principe 1 demi-journée pour l'aller, ainsi que pour le retour. »

Article 16

Clause de substitution

Les parties rappellent le contenu des stipulations de l'article 16 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Les parties conviennent que les dispositions du présent accord remplacent intégralement les dispositions des articles 10 à 20 de l'accord groupe Banque populaire relatif aux instances fédérales du 26 avril 2006 ».

Article 17

Clause de bilan

Les parties rappellent le contenu des stipulations de l'article 17 de l'accord du 14 novembre 2016, non modifié :

« Les parties signataires s'engagent à se réunir dans la première moitié du semestre qui précède l'échéance du présent accord, afin d'effectuer le bilan de son application qui intègre l'examen des conditions dans lesquelles un éventuel nouvel accord consacré au comité interentreprises pourrait être conclu.

Les conclusions de ce bilan seront portées à la connaissance des membres de la CPBP au moins 3 mois avant l'échéance du présent accord. »

Article 18

Durée, révision, publicité

Article 18.1

Durée de l'accord

Le contenu de l'article 18.1 de l'accord du 14 novembre 2016 est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur le 6 décembre 2016. D'une durée déterminée, il prendra automatiquement fin le jour de l'entrée en vigueur d'un accord mettant en place un CASCIE et en tout état de cause le jour de la proclamation des résultats de la dernière entreprise adhérente organisant ses élections professionnelles afin de mettre en place, pour la première fois, le CSE, soit au plus tard le 31 décembre 2019. »

Article 18.2

Durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent. Il prend fin le jour de l'entrée en vigueur d'un accord mettant en place un CASCIE et en tout état de cause le jour de la proclamation des résultats de la dernière entreprise adhérente organisant ses élections professionnelles – et au plus tard le 31 décembre 2019.

Article 18.3

Révision de l'avenant

La révision du présent avenant intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 18.4

Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE SA en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE SA au secrétariat-greffé du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également publié selon les modalités prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1596. – Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

AVENANT N° 3 DU 28 MARS 2019

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES – DÉPARTEMENTS DE L'ALLIER,
DU CANTAL, DE LA HAUTE-LOIRE ET DU PUY-DE-DÔME)

NOR : ASET1950691M
IDCC : 1596

Entre :

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP FLBA,

D'une part, et

UFIC UNSA ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements existants des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes et conclure à cet effet le présent avenant correspondant dans le périmètre géographique concerné, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I.4 de la présente

convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés - IDCC 1596).

Les parties sont ainsi convenues de transcrire, dans le présent avenant, le barème d'indemnités de petits déplacements correspondant à l'ancienne région Auvergne, c'est-à-dire applicable dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2019 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	0,63	0,74	
1B	1,36	1,70	
2	2,68	5,01	
3	3,88	7,90	9,88
4	4,92	10,94	
5	6,43	13,80	

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 3 DU 28 MARS 2019
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019
(AUVERGNE-RHÔNE-ALPES - DÉPARTEMENTS DE L'ALLIER,
DU CANTAL, DE LA HAUTE-LOIRE ET DU PUY-DE-DÔME)

NOR : ASET1950694M
IDCC : 1597

Entre :

CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;

FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCOP BTP FLBA,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC Auvergne-Rhône-Alpes ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;

SCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990, en particulier celle concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

La convention collective nationale intègre désormais et généralise les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elle se substitue.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des indemnités de petits déplacements existants des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes et conclure à cet effet le présent avenant correspondant dans le périmètre géographique concerné, en

application de l'article L. 2261-10 du code du travail et conformément à l'article I.4 de la présente convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés – IDCC 1597).

Les parties sont ainsi convenues de transcrire, dans le présent avenant, le barème d'indemnités de petits déplacements correspondant à l'ancienne région Auvergne, c'est-à-dire applicable dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme.

Article 1^{er}

Dans les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme de la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} avril 2019 :

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
1A	0,63 €	0,74 €	
1B	1,36 €	1,70 €	
2	2,68 €	5,01 €	
3	3,88 €	7,90 €	9,88 €
4	4,92 €	10,94 €	
5	6,43 €	13,80 €	

Article 3

Conformément au code du travail, le présent avenant sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

Fait à Clermont-Ferrand, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

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)

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 : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ouvriers**

(La Réunion)

(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,

Journal officiel du 26 décembre 2004)

**ACCORD DU 27 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MARS 2019
(LA RÉUNION)**

NOR : ASET1950698M

IDCC : 627, 771, 2389

Entre :

CAPEB Réunion,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CFTC Réunion ;

UIR CFDT ;

CGTR ;

CGT-FO Réunion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 20 février 2019, 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 :
 - 2,20 % à compter du 1^{er} mars 2019 ;
- sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :
 - 2,20 % à compter du 1^{er} mars 2019.

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 :

- 2,20 % à compter du 1^{er} mars 2019.

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 :

- 2,20 % à compter du 1^{er} mars 2019.

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

Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2018 sera augmenté de 1,7 % à compter du 1^{er} juillet 2019, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11,89 €.

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} mars 2019, 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 27 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2019

NOR : ASET1950666M
IDCC : 567

Entre :
BJOC ;
FNAMAC,

D'une part, et
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
FTM CGT ;
FCMTM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Égalité des salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article 2

Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1^{er} avril 2018 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} mai 2019 : + 1,9 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1^{er} mai 2019 :

Salaires minimaux conventionnels pour 151,67 heures mensuelles

Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7
Échelon 4	1 640	1 779	2 108	2 505	3 269	4 267	5 471
Échelon 3	1 622	1 727	1 966	2 359	3 154	3 850	5 124
Échelon 2	1 575	1 696	1 858	2 196	2 870	3 508	4 608
Échelon 1	1 555	1 662	1 805	2 155	2 679	3 294	4 306

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 euros reste inchangé.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celle prévues par le présent accord.

Article 5

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2019 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

IDCC : 567. – **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

Brochure n° 3152

Convention collective nationale

IDCC : 1044. – **HORLOGERIE
(Commerce de gros de l'horlogerie
et branches annexes)**

ACCORD DU 12 MARS 2019
RELATIF À LA CPPNI D'HARMONISATION DES STATUTS CONVENTIONNELS

NOR : ASET1950665M

IDCC : 567, 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord, suite à l'arrêté du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, ont souhaité définir les modalités de fonctionnement de la CPPNI du champ regroupé de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent (convention dite de rattachement) et de la convention collective nationale de l'horlogerie (convention dite rattachée).

Article 1^{er}

Finalité

La mise en place de la CPPNI a pour finalité de mettre en œuvre les dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et de permettre la négociation de stipulations communes aux conventions collectives fusionnées par l'arrêté précité du 16 novembre 2018.

Article 2

Missions générales

Sa mission essentielle sera de négocier les textes communs dits harmonisés aux deux conventions collectives objets de l'arrêté de fusion. Elle peut ainsi interpréter les textes issus de la négociation d'harmonisation. Elle bénéficie également de l'ensemble des missions définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

Elle se réunit soit dans son format de commission paritaire permanente de négociation, soit dans son format de commission d'interprétation conformément aux dispositions ci-après.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé à la fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des pierres et des perles et des activités qui s'y rattachent.

La correspondance devra être adressée à : FFBJOC, 58, rue du Louvre, 75002 Paris, E.-mail : secretariatcppni@bjop.fr.

Article 3

Composition de la CPPNI

3.1. Formation de négociation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission paritaire permanente de négociation, celle-ci est composée d'au plus quatre représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans les mêmes champs conventionnels sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Après publication des arrêtés de représentativité correspondant au nouveau champ conventionnel fusionné, la composition de la CPPNI sera identique sauf que chaque organisation syndicale de salarié représentative dans ce nouveau champ pourra désigner trois représentants.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées. Le secrétariat de la commission est assuré selon des modalités arrêtées lors de la première réunion qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

3.2. Formation d'interprétation et de conciliation

Lorsque la CPPNI se réunit en tant que commission permanente d'interprétation ou de conciliation, sa composition est identique à celle définie à l'article 3.1 ci-dessus sauf que le nombre des représentants est limité à deux pour chaque organisation syndicale de salarié représentative au plan national et, ultérieurement, après publication des arrêtés de représentativité à un représentant par organisation syndicale de salarié représentative dans ce nouveau champ.

Article 4

Disposition particulière concernant la commission d'interprétation

4.1. Mission

La commission a pour mission de donner toute interprétation des textes conventionnels harmonisés.

La commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des textes harmonisés.

4.2. Saisine

La commission paritaire permanente d'interprétation peut être saisie par lettre recommandée avec avis de réception par les organisations syndicales de salariés et patronales telles que définies à l'article 3.2.

4.3. Réunions

La commission paritaire permanente d'interprétation se réunit dans un délai qui ne pourra excéder 30 jours suivant la réception de la saisine faite au secrétariat de la commission. Tout demandeur devra obligatoirement joindre à la saisine, un rapport écrit et motivé afin de permettre aux membres de la commission de prendre connaissance préalablement à sa réunion, de la ou les questions soumises.

En cas de dossier incomplet, la commission pourra solliciter par lettre recommandée avec avis de réception auprès du demandeur toutes pièces utiles nécessaires à la compréhension du dossier. Celui-ci disposera alors d'un délai de 30 jours pour fournir les pièces demandées. Après transmission de ces documents par lettre recommandée avec avis de réception, la commission se réunira à nouveau dans un délai de 30 jours. À défaut du respect du délai de 30 jours par le demandeur le dossier sera classé et non examiné, et ne pourra plus être porté à la connaissance de la commission.

4.4. Avis de la commission d'interprétation

Les avis de la commission sont rédigés en séance et adressés dans les 8 jours suivant la réunion, aux membres de la commission qui ont la charge d'en assurer la diffusion. Les avis rendus en interprétation du texte conventionnel concerné auront la même valeur qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties siégeant dans ladite commission, employeurs et salariés confondus ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles au texte conventionnel concerné.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus, seront annexés au texte concerné et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés. Ils prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

À défaut, les avis seront considérés néanmoins comme adoptés s'ils sont approuvés dans chaque collège (employeurs et salariés) à la majorité des membres du collège. Si tel n'est pas le cas, le procès-verbal de réunion fera état des avis respectifs des membres de la commission. Ces avis et procès-verbaux seront transmis aux membres de la commission.

Article 5

Disposition particulière concernant la commission de conciliation

5.1. Mission

La commission a pour mission de : tenter de concilier toutes les parties qui en feraient la demande, à un litige individuel ou collectif ceci sans préjudice pour lesdites parties, d'avoir recours à la médiation de l'administration du travail ou de saisir toute juridiction compétente.

5.2. Saisine

La saisine est faite dans les mêmes conditions que celles relatives à la saisine de la commission statuant en interprétation. La lettre de saisine devra comporter un exposé sommaire du litige.

5.3. Propositions

Les propositions de conciliation nécessitent d'être adoptées à la majorité de chaque collègue (employeurs et salariés).

Dans cette hypothèse, la commission formule ces propositions de conciliation qu'elle soumet immédiatement à l'agrément des parties.

Si les propositions sont acceptées par les parties, un procès-verbal de conciliation est rédigé séance tenante puis signé par les parties et les membres de la commission.

Cet accord produit effet obligatoire et prend force exécutoire.

Si la commission ne parvient pas à formuler des propositions de conciliation ou si les parties ou l'une d'entre elles refusent d'accepter les propositions formulées, il est établi séance tenante un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les parties et les membres de la commission.

Article 6

Dispositions générales

6.1. Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des thèmes du présent accord, celui-ci ne comporte pas de dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

6.2. Durée. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée venant à l'échéance à l'issue du processus d'harmonisation des conventions collectives ou, au plus tard, à l'échéance du délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail.

Au plus tard à l'échéance du présent accord, une nouvelle négociation devra s'engager pour mettre en place la CPPNI relative à la nouvelle convention collective issue de la négociation commune ou pour constater l'application des dispositions de la CPPNI de la convention de rattachement.

6.3. Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera dès sa signature.

6.4. Extension et dépôt

Dès lors qu'il n'aura fait l'objet d'aucune opposition régulièrement exercée, il fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**
(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art],
arts de la table, coutellerie, droguerie,
équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,
modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)

AVENANT N° 7 DU 28 MARS 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1950683M

IDCC : 1517

Entre :

CDNA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires IDCC 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

CLASSIFICATION EN VIGUEUR (chapitre XII)	SALAIRES MINIMA MENSUELS (pour 151,67 heures)
Niveau 1	1 530
Niveau 2	1 560
Niveau 3	1 585
Niveau 4	1 605
Niveau 5	1 698
Niveau 6	1 863
Niveau 7	2 420

CLASSIFICATION EN VIGUEUR (chapitre XII)	SALAIRES MINIMA MENSUELS (pour 151,67 heures)
Niveau 8	3 184
Niveau 9	3 593

Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)

AVENANT N° 0919 DU 4 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950676M
IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant fixe les salaires minima conventionnels pris en application de l'accord de classification du 25 janvier 2018. Ces minima sont établis sur la base des classifications applicables dans la branche qui ne font aucune distinction entre les sexes quels que soient les postes.

Cet avenant de par sa nature concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectif.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs et a pour objet de déterminer les évolutions des salaires minima pour l'année 2019 sur la base de la durée légale du travail.

Article 2

Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima pour l'année 2019.

(Voir page suivante.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL MINIMAL
1	1 521,50
2	1 526,50
3	1 531,00
4	1 534,50
5	1 556,43
6	1 616,34
7	1 731,94
8 a	2 014,64
8 b	2 133,39
9 a	2 230,08
9 b	2 908,99

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} avril 2019.

Article 4

Égalité professionnelle femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont signé le 27 octobre 2016 un accord de branche sur l'égalité professionnelle et qu'ils attachent un soin tout particulier au suivi des écarts de rémunération entre femmes et hommes dans l'analyse annuelle du rapport de branche.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de la branche, que ce soit par l'application des dispositions de l'accord de branche, de leurs propres accords ou dans le cadre de la publication et de l'analyse de l'index de l'égalité femmes/hommes d'intensifier leurs efforts pour résorber les écarts constatés dans le cadre de plans d'actions prévoyant des outils de suivi.

Article 5

Mentions obligatoires. – Formalité. – Publicité

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et pourra être révisé selon les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par le code du travail.

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 38 DU 20 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} MARS 2019
NOR : ASET1950685M
IDCC : 1513

Entre :

FNECE ;

BRF ;

ABF,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC SNI2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la trente-huitième actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Cet accord de salaires s'applique à tous les salariés de toutes les entreprises quel que soit leur effectif entrant dans le champ de l'accord. Cet accord ne peut faire l'objet de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés et ne prête pas à la mise en œuvre d'accord type ni à des choix pour l'employeur, les salaires minima hiérarchiques conservant leur caractère impératif.

Article 2

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1,5 % au 1^{er} mars 2019 selon la grille ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMA CNN (au 1 ^{er} mars 2019)
1	1	1 537,57
	2	1 546,44
	3	1 596,82
2	1	1 640,80
	2	1 685,27
	3	1 729,60
3	1	1 788,98
	2	1 832,58
	3	1 878,29
4	1	1 997,46
	2	2 057,01
5	1	2 205,81
	2	2 265,38
	3	2 324,97
6	1	2 473,67
	2	2 592,78
	3	2 772,08
7	1	2 979,65
	2	3 188,00
	3	3 396,33
8	1	3 664,20
	2	3 932,09
	3	4 423,26

Article 3

Durée de l'accord

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 7 novembre 2019 lors de la CPPNI pour établir le constat de la situation salariale de 2019.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 73 DU 24 JANVIER 2019

RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 2.1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950687M

IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article de la convention collective nationale du golf relatif à la commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation (art. 2.1) afin de tenir compte des dispositions issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 1^{er}

L'article 2.1. « Commission nationale d'interprétation et de conciliation » est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 2.1

*Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation (CPPNI)*

2.1.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du

travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

2.1.2. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an, soit en formation mixte, soit en formation paritaire.

2.1.3. Missions

2.1.3.1. Négociation et interprétation de la convention collective nationale

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale.

Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention et être soumis à extension.

2.1.3.2. Représentation de la branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

2.1.3.3. Enregistrement des accords d'entreprise

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée et l'aménagement temps de travail et aux congés conclus et transmis par les structures de la branche.

2.1.3.4. Établissement d'un rapport annuel d'activité

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est chargée de réaliser le rapport d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la commission, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2.1.3.5. Observatoire de branche

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 74 DU 24 JANVIER 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 10.2 « SALAIRES »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950686M

IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux se sont accordés lors de la commission nationale paritaire du 24 janvier 2019, sur une revalorisation de la grille des salaires minimums conventionnels.

Article 1^{er}

Révision de l'article 10.2.1 « Salaires. – Temps complet »

Cet article est supprimé et remplacé comme suit :

« Les rémunérations brutes minimales applicables au 1^{er} avril 2019, sont déterminées pour chaque groupe dans le tableau ci-après. Il est rappelé que cette grille fixe uniquement des obligations salariales *a minima* en dessous desquelles aucun salarié de la branche ne peut être rémunéré. Elle ne présume pas de la politique de rémunération dans chaque entreprise de la branche.

GROUPE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)	TAUX horaire
Groupe 1	1 541	10,16
Groupe 2	1 556	10,30
Groupe 3	1 617	10,66
Groupe 4	1 776	11,71
Groupe 5	1 977	13,04
Groupe 6 ⁽¹⁾	2 537	16,73
Groupe 7 ⁽¹⁾	3 001	19,79

1 euro = 6,55957 francs.
(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

De plus les rémunérations minimales globales annuelles des cadres doivent respecter les règles suivantes ⁽¹⁾ :

- pour les salariés du groupe 6 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure à 32 234 € ;
- pour les salariés du groupe 7 ayant 2 ans d'ancienneté non interrompue dans le groupe de classification et dans l'entreprise ou la ou les "chaînes" de golf regroupant différentes structures, la rémunération brute annuelle globale (tout élément de rémunération soumis à cotisations sociales confondu) ne peut être inférieure au plafond annuel de la sécurité sociale.

Ces taux horaires bruts permettent de fixer les niveaux minima des rémunérations brutes à partir desquels la rémunération individuelle est fixée en tenant compte de la formation professionnelle, de l'expérience acquise, du degré d'autonomie et de responsabilité spécifique au poste de travail considéré.

L'horaire pris en compte pour la détermination des minima est l'horaire de 151,67 heures (moyenne hebdomadaire de 35 heures) ne tenant pas compte des heures supplémentaires.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises figurant dans le champ d'application conventionnel, dès la date de publication de l'arrêté d'extension. »

Article 2

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

(1) Sous réserve des règles fixées à l'article 5.7.2.3 concernant les cadres autonomes au forfait jours.

Brochure n° 3283

Convention collective nationale

IDCC : 2021. – GOLF

AVENANT N° 75 DU 24 JANVIER 2019
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.10
« PROFESSIONNALISATION » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950688M
IDCC : 2021

Entre :

GFGA ;

GEGE,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du golf réaffirment que la formation professionnelle constitue une priorité pour les entreprises de la branche. Ils considèrent que la formation tout au long de la vie professionnelle est un facteur de développement des compétences et d'enrichissement personnel et constitue pour les salariés des opportunités de promotion, de reconversion, d'évolutions sociales ou professionnelles. S'inscrivant dans le cadre de la réforme, ils souhaitent favoriser des droits à la formation professionnelle plus simples et plus facilement mobilisables.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » supprime le dispositif « période de professionnalisation » et crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A.

Le présent accord porte exclusivement sur le contrat de professionnalisation et la reconversion ou la promotion par l'alternance dite Pro-A. Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations afin d'élaborer un accord global relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er}

L'article 9.10 est modifié comme suit :

« Article 9.10

Contrat de professionnalisation et reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.10.1. Contrat de professionnalisation

9.10.1.1. Objet

Ce contrat de travail a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique et allocation aux adultes handicapés) ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.10.1.2. Public visé

Le contrat de professionnalisation est accessible :

- à toutes les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

9.10.1.3. Qualifications visées

Le contrat de professionnalisation a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du golf.

9.10.1.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit.

Il s'agit d'un contrat :

- soit à durée indéterminée. L'action de professionnalisation se situe alors au début du contrat ;
- soit à durée déterminée, conclu au titre de l'article L. 1242-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée est comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au contrat de professionnalisation.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

9.10.1.5. Durée de l'action de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 % et 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation du contrat de professionnalisation à durée indéterminée, sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au contrat de professionnalisation.

9.10.2. Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

9.10.2.1. Objet

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

La reconversion ou la promotion par l'alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

9.10.2.2. Public visé

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Les salariés visés sont ceux n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

9.10.2.3. Qualifications visées

La reconversion ou la promotion par alternance a pour but d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par :

- un diplôme ou titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective du Golf.

9.10.2.4. Durée de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par l'alternance.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques tels que prévus à l'article L. 6325-11 du code du travail.

9.10.2.5. Durée de l'action de formation dans le cadre de la reconversion
ou la promotion par alternance (Pro-A)

Conformément à l'article L. 6325-14, la reconversion ou la promotion par alternance s'effectue selon les durées des actions de formation prévues pour le contrat de professionnalisation définies à l'article 9.10.1.5 du présent accord. »

Article 2

L'article 9.10 sur le tutorat tel que prévu par l'avenant n° 69 du 7 novembre 2017 devient l'article 9.10.1.6.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale
IDCC : 1982. – NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES

AVENANT DU 14 MARS 2019
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE CPPNI

NOR : ASET1950692M
IDCC : 1982

Entre :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 4.2.3 « Modalités de vote de la CPPNI
en formation "interprétation" »*

Après la première phrase de l'article 4.2, et avant la phrase « Le nombre de voix pour chaque organisation, patronale ou salariale, sera déterminé de la façon suivante » est ajoutée :

« La décision est réputée adoptée si la majorité des voix par collègue s'est exprimée favorablement en séance ».

Le reste de l'article est sans changement.

Article 2

Création d'un article additionnel 4.4 « Règlement intérieur »

Un règlement intérieur sera élaboré par les membres de la CPPNI. Il sera adopté selon les règles de vote telles qu'exprimées dans l'article 4.2.3 de l'accord.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer les modalités de fonctionnement de la CPPNI non prévues par le présent accord, ainsi que les modalités de fonctionnement des groupes de travail techniques paritaires requis par la CPPNI pour l'avancée des travaux.

Article 3

Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 30 mars 2019.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 5

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent avenant.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3286

Convention collective nationale

IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

AVENANT DU 14 MARS 2019
MODIFIANT L'ARTICLE 5.3 DE LA CONVENTION
RELATIF AUX MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1950693M

IDCC : 1982

Entre :

UNPDM ;

FEDEPSAD,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FNIC CGT ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 5.3 « Participation aux négociations »

L'article 5.3 de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques est modifié comme suit :

« Les salariés des entreprises de la branche qui participent aux négociations doivent informer leurs employeurs respectifs dès réception de l'invitation à une réunion.

Les temps passés par les délégués salariés des entreprises de la branche à la participation des réunions préparatoires et des réunions plénières ainsi que le temps de déplacement sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les frais de déplacement de quatre représentants par organisation syndicale sont pris en charge, sur justificatifs, sous réserve des maxima et conditions suivantes :

1. Frais de déplacement

Les frais de transport urbain :

Pour les trajets inférieurs à une durée de 3 h 30 aller et retour, le remboursement est effectué dans la limite du tarif aller-retour SNCF 2^e classe et dans la limite du trajet correspondant au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion ;

Si la durée du trajet en train est supérieure à 3 h 30 aller et retour, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif le plus économique accessible et plafonné à 500 € ;

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet habituellement remboursé (domicile principal/réunion) ;

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, et dans la limite du tarif du barème fiscal kilométrique correspondant à un véhicule de 7 CV, sous condition de remise de la copie de la carte grise ;

Frais de parking : rais réels plafonnés au montant correspondant à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex : si un justificatif présente une durée de parking supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Frais de restauration

La prise en charge des frais de restauration est conditionnée :

Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au minimum 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les conditions précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de ladite réunion en l'absence de transport permettant l'arrivée le matin de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra donner lieu à remboursement du déjeuner, qu'elle se poursuive ou non sur l'après-midi ;

Des frais de petit-déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure matinale de démarrage de la réunion induit un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport) ;

Le montant de prise en charge du petit-déjeuner seul est fixé sur la base des frais réels dans la limite de huit fois le minimum garanti.

3. Frais d'hébergement

La prise en charge des frais d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km (ou un trajet supérieur à 2 heures) du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) soit :

- organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- en cas de démarrage matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- en cas de présence fortuite sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aller ;
- sur décision d'une commission paritaire au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur frais réels dans la limite de quarante fois le minimum garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association paritaire (APAN DMT) pourra déroger exceptionnellement à ces plafonds ou conditions de prise en charge par décision de son conseil d'administration. »

Article 2

Stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. Cet avenant s'applique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du (date du CA APAN).

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

La branche professionnelle du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques étant composée majoritairement de très petites entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application dans les meilleurs délais de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4

Extension

En application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail, les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant. Cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt du présent accord.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent avenant est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des organisations représentatives, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de notification.

Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'avenant peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914. – MÉTALLURGIE

(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

ACCORD DU 16 AVRIL 2019

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES
À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2019 (ANNEXE II)

NOR : ASET1950695M

IDCC : 914

Entre :

CSIM Ain,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser raisonnablement les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2019.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 7 mars 2018.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de 2019

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2019 (articles 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail

(35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2

RMH à compter du 1^{er} mai 2019

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,67 € à compter du 1^{er} mai 2019 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients des niveaux I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

Prime de panier de nuit à compter du 1^{er} mai 2019

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,60 € à compter du 1^{er} mai 2019.

Article 4

Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

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

Article 5

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties signataires se donnent rendez-vous au début de l'année 2020 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

Article 7

Publicité

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

L'extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 16 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barèmes des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,67 €.

*Ouvriers**(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 396,50	41,90	55,86	69,83	83,79	97,76	111,72	125,69	139,65	153,62	167,58	181,55	195,51	209,48
	2	270	1 323,00	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	1	255	1 249,50	37,49	49,98	62,48	74,97	87,47	99,96	112,46	124,95	137,45	149,94	162,44	174,93	187,43
III	3	240	1 176,00	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	164,64	176,40
	1	215	1 053,50	31,61	42,14	52,68	63,21	73,75	84,28	94,82	105,35	115,89	126,42	136,96	147,49	158,03
II	3	190	963,30	28,90	38,53	48,17	57,80	67,43	77,06	86,70	96,33	105,96	115,60	125,23	134,86	144,50
	1	170	861,90	25,86	34,48	43,10	51,71	60,33	68,95	77,57	86,19	94,81	103,43	112,05	120,67	129,29
I	3	155	785,85	23,58	31,43	39,29	47,15	55,01	62,87	70,73	78,59	86,44	94,30	102,16	110,02	117,88
	2	145	735,15	22,05	29,41	36,76	44,11	51,46	58,81	66,16	73,52	80,87	88,22	95,57	102,92	110,27
	1	140	709,80	21,29	28,39	35,49	42,59	49,69	56,78	63,88	70,98	78,08	85,18	92,27	99,37	106,47

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 975,00	59,25	79,00	98,75	118,50	138,25	158,00	177,75	197,50	217,25	237,00	256,75	276,50	296,25
	3	365	1 825,00	54,75	73,00	91,25	109,50	127,75	146,00	164,25	182,50	200,75	219,00	237,25	255,50	273,75
	2	335	1 675,00	50,25	67,00	83,75	100,50	117,25	134,00	150,75	167,50	184,25	201,00	217,75	234,50	251,25
	1	305	1 525,00	45,75	61,00	76,25	91,50	106,75	122,00	137,25	152,50	167,75	183,00	198,25	213,50	228,75
IV	3	285	1 425,00	42,75	57,00	71,25	85,50	99,75	114,00	128,25	142,50	156,75	171,00	185,25	199,50	213,75
	1	255	1 275,00	38,25	51,00	63,75	76,50	89,25	102,00	114,75	127,50	140,25	153,00	165,75	178,50	191,25
III	3	240	1 200,00	36,00	48,00	60,00	72,00	84,00	96,00	108,00	120,00	132,00	144,00	156,00	168,00	180,00
	1	215	1 075,00	32,25	43,00	53,75	64,50	75,25	86,00	96,75	107,50	118,25	129,00	139,75	150,50	161,25

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 844,65	55,34	73,79	92,23	110,68	129,13	147,57	166,02	184,47	202,91	221,36	239,80	258,25	276,70
	3	365	1 704,55	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55	221,59	238,64	255,68
	2	335	1 564,45	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73	203,38	219,02	234,67
	1	305	1 424,35	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92	185,17	199,41	213,65
IV	3	285	1 330,95	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71	173,02	186,33	199,64
	2	270	1 260,90	37,83	50,44	63,05	75,65	88,26	100,87	113,48	126,09	138,70	151,31	163,92	176,53	189,14
	1	255	1 190,85	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36	95,27	107,18	119,09	130,99	142,90	154,81	166,72	178,63
III	3	240	1 120,80	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50	145,70	156,91	168,12
	2	225	1 050,75	31,52	42,03	52,54	63,05	73,55	84,06	94,57	105,08	115,58	126,09	136,60	147,11	157,61
	1	215	1 004,05	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28	80,32	90,36	100,41	110,45	120,49	130,53	140,57	150,61
II	3	190	917,70	27,53	36,71	45,89	55,06	64,24	73,42	82,59	91,77	100,95	110,12	119,30	128,48	137,66
	3	180	869,40	26,08	34,78	43,47	52,16	60,86	69,55	78,25	86,94	95,63	104,33	113,02	121,72	130,41
	1	170	821,10	24,63	32,84	41,06	49,27	57,48	65,69	73,90	82,11	90,32	98,53	106,74	114,95	123,17
I	3	155	748,65	22,46	29,95	37,43	44,92	52,41	59,89	67,38	74,87	82,35	89,84	97,32	104,81	112,30
	2	145	700,35	21,01	28,01	35,02	42,02	49,02	56,03	63,03	70,04	77,04	84,04	91,05	98,05	105,05
	1	140	676,20	20,29	27,05	33,81	40,57	47,33	54,10	60,86	67,62	74,38	81,14	87,91	94,67	101,43

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures pour l'année 2019.

Base de calcul prime d'ancienneté.

Valeur du point : 4,67 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS et agents de maîtrise hors atelier
V	3	395		1 975,00	1 844,65
	3	365		1 825,00	1 704,55
	2	335		1 675,00	1 564,45
	1	305		1 525,00	1 424,35
IV	3	285	TA 4 1 396,50	1 425,00	1 330,95
	2	270	TA 3 1 323,00		1 260,90
	1	255	TA 2 1 249,50	1 275,00	1 190,85
III	3	240	TA 1 1 176,00	1 200,00	1 120,80
	2	225			1 050,75
	1	215	P 3 1 053,50	1 075,00	1 004,05
II	3	190	P 2 963,30		917,70
	2	180			869,40
	1	170	P 1 861,90		821,10

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS et agents de maîtrise hors atelier
I	3	155	03	785,85		748,65
	2	145	02	735,15		700,35
	1	140	01	709,80		676,20

ANNEXE III

Taux effectifs garantis pour l'année 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2019
140	18 325
145	18 325
155	18 325
170	18 465
180	18 620
190	18 785
215	19 000
225	19 380
240	20 535
255	21 780
270	22 600
285	24 000
305	25 370
335	27 680
365	30 130
395	32 600

Brochure n° 3158

Convention collective nationale
IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(OETAM)**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale
IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 7 DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950689M

IDCC : 802, 925

Entre :

CGI,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FFCEGA CFTC ;

FG FO construction,

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° 6 du 12 juillet 2017 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 1^{er}

Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2019 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMG BRUT au 1 ^{er} avril 2019	GARANTIE annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 522	19 115
		2	1 532	19 239
	II	1	1 560	19 589
		2	1 590	19 963
	III	1	1 620	20 338
		2	1 680	21 086
3		1 722	21 611	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 769	22 077
		2	1 854	23 138
		3	1 928	24 061
Ingénieurs et cadres	V	1	2 450	31 164
		2	3 501	44 533
		3	4 245	53 996

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III : $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$;
- pour le niveau IV : $(SMMG \times 12) \times 4 \%$;
- pour le niveau V : $(SMMG \times 12) \times 6 \%$.

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 :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE BRUTE au 1 ^{er} avril 2019	GARANTIE ANNUELLE BRUTE
Niveau V	Échelon 1	1 715	31 164
Niveau V	Échelon 2	soit 70 % du niveau V, échelon 1	44 533
Niveau V	Échelon 3		53 996

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 522 € bruts mensuels à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 5,75 € à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 5

Jours père de famille

En complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est convenu la création d'un congé « Père de famille » à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile. Ce congé est attribué sous réserve de la production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence parentale et à condition que l'enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s'applique qu'en l'absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Article 6

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 l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2018-02 DU 6 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HORAIRES, AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ,
DE VACANCES ET AUTRES INDEMNITÉS

NOR : ASET1950701M

IDCC : 1987

Entre :

SIFPAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers. – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

**Barème de calcul de la prime d'ancienneté
applicable au 1^{er} janvier 2019**

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d'ancienneté
135	8,09
140	8,11
145	8,14
150	8,16
155	8,18
160	8,20
165	8,21
170	8,23
175	8,35
180	8,47
185	8,61
190	8,75
195	8,91
200	9,07
210	9,40
220	9,72
230	10,05
240	10,37
250	10,70
260	11,00
270	11,32
280	11,63
290	11,94
300	12,26
310	12,58
320	12,90
330	13,22
340	13,54

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

(Voir barème page suivante.)

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE APPLICABLE au 1 ^{er} janvier 2019
135	10,16
140	10,20
145	10,25
150	10,29
155	10,33
160	10,38
165	10,42
170	10,46
175	10,51
180	10,55
185	10,59
190	10,63
195	10,75
200	10,93
210	11,34
220	11,72
230	12,13
240	12,51
250	12,91
260	13,26
270	13,65
280	14,02
290	14,40
300	14,78
310	15,17
320	15,55
330	15,93
340	16,33
350	16,71
400	18,65
500	22,55
600	26,43

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 510,00 € au 31 mai 2019.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,50 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 €.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2018 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la population ouvrière (15,61 % en 2012 contre 13 % en 2017) et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 4,3 % en 2012 à 2 % en 2017).

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévues par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD COLLECTIF DU 28 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950675M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMT CFTC ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe II « Salaires minima professionnels » de l'avenant I de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« II. – Salaires minima professionnels

À compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires minima mensuels pour 151,67 heures sont calculés à partir de la formule suivante :

$$y = a + bx$$

y : salaire minimum du salarié en fonction de son groupe et de son niveau de classification.

a : valeur constante, soit 1 485,60 €.

b : nombre de points définis pour chaque groupe et niveau de classification.

x : valeur du point, soit 8,1728 €.

Salaires minima pour 151,67 heures

(En euros.)

GRUPE	POINTS	SMC au 1 ^{er} janvier 2019
1A	6	1 534,64
1B	8	1 550,98
1C/2A	10	1 567,33
2B	14	1 600,02
2C/3A	23	1 673,57
3B	28	1 714,44
3C/4A	46	1 861,55
4B	54	1 926,93
4C/5A	77	2 114,90
5B	88	2 204,81
5C/6A	118	2 449,99
6B	132	2 564,41
6C	169	2 866,80
7A	183	2 981,22
7B	246	3 496,11
8A	260	3 610,53
8B	335	4 223,49
9A	349	4 337,91
9B	438	5 065,29
10	494	5 522,97
11	550	5 980,64

Article 2

Les parties signataires du présent accord conviennent que le salaire minimum mensuel des salariés des groupes 1A, 1B et 1C/2A est porté à 1 580 € brut, dès que le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

Conformément à l'article 3 de l'accord collectif du 6 juillet 2017 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 4

Les salaires minima conventionnels permettent une structuration économique ainsi qu'une régulation économique d'une branche. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Article 6

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT DU 6 MARS 2019
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1950669M
IDCC : 1504

Entre :

CNPEF ;

UNPF ;

OPEF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de prendre en compte les dispositions législatives instaurées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » prise plus particulièrement en son article 24 ainsi que du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 précisant les missions confiées à la commission paritaire permanente de la négociation et de l'interprétation, les partenaires sociaux de la branche de la poissonnerie ont décidé par le présent avenant d'instaurer dans la branche une telle commission dénommée commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la poissonnerie.

Par ailleurs, les parties réaffirment le caractère impératif de la convention collective nationale en précisant qu'il ne peut être dérogé aux dispositions de la présente convention que pour mettre en place des garanties au moins équivalentes.

Les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

1. Création de la CPPNI

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il est institué au niveau national une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la poissonnerie (IDCC 1504) chargée notamment d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, d'établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords d'entreprise de la branche et de veiller au respect et à l'application de la présente convention collective et de ses avenants ainsi que d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les participants aux réunions de la CPPNI, salariés d'entreprises de la branche, bénéficient pour y assister, d'autorisations d'absence, incluant aussi bien le temps de la réunion que le temps de déplacement, considérées en temps de travail effectif.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

2. Composition de la CPPNI

La CPPNI est constituée :

- d'un collègue salarié comprenant 2 (deux) représentants désignés pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- d'un collègue employeur comprenant au maximum un nombre de représentants égal à celui du collègue salarié.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, base à laquelle toutes les organisations syndicales ont accès.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise de la branche prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ainsi, doivent être transmis à la CPPNI de la branche les conventions et accords d'entreprise de la branche comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;

- les congés : congés payés et autres congés (congés d’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, congés pour engagement associatif, politique ou militant, congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d’entreprise, etc.) ;
- le compte épargne-temps.

4. Elle interprète, à la demande d’une juridiction ou d’une organisation syndicale représentative dans la branche, les textes de la convention collective nationale ;

5. Elle propose et rédige des avenants à la présente convention collective sur proposition d’une organisation syndicale d’employeurs ou de salariés ;

6. Elle négocie sur les thèmes obligatoires prévus par la loi et fixe notamment les salaires minimaux conventionnels ;

7. La commission paritaire nationale sera également compétente pour étudier la manière dont intervient le régime de prévoyance auprès des salariés de la branche professionnelle.

Sur la base du rapport transmis par l’organisme de prévoyance, elle pourra décider de l’évolution éventuelle des garanties. L’organisme de prévoyance, dans le rapport qu’il transmettra, fournira tout élément d’ordre économique, financier et social nécessaire à l’appréciation de la situation.

La commission paritaire nationale pourra, au regard des résultats ainsi transmis, décider d’un taux d’appel des cotisations inférieur à 100 % pour l’ensemble du régime.

8. Elle négocie toutes les dispositions de la convention collective nationale ;

9. Elle délibère sur le rapport de branche prévu par le code du travail.

Article 3

Fonctionnement de la CPPNI

1. Réunions, périodicité

La commission est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, notamment pour négocier les salaires incluant une prise en compte de l’objectif d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l’atteindre.

Les convocations et documents préparatoires sont adressés par courriel, aux organisations membres de la CPPNI, dans un délai de 15 jours, avant la date de la réunion. Ce délai peut être réduit à 7 jours en cas exceptionnel.

La commission établira le calendrier des négociations de l’année civile à venir lors de sa dernière réunion de l’année civile en cours, en fixant les dates et les thèmes de négociation envisagés.

La commission pourra être réunie à la demande de l’une des organisations syndicales représentative des salariés ou d’employeurs sur tout thème de négociation. Cette demande sera faite par courriel adressé à chacune des parties composant la CPPNI et devra comporter les motifs et les éléments de cette demande. Dans ce cadre, ladite réunion se tiendra dans les 45 jours ouvrables suivant la réception de cette demande.

2. Présidence

Elle est présidée par un représentant du collègue « employeur ».

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire professionnelle est assuré par la structure patronale concernée. Par ailleurs et afin de permettre la diffusion des informations, le secrétariat veillera à tenir à jour la liste de l’ensemble des courriels des représentants des organisations membres de la CPPNI. Il appartiendra à ce titre à chaque organisation d’indiquer les destinataires souhaités et de prévenir le secrétariat de toute modification intervenue.

4. Participation des salariés aux commissions paritaires

Lorsque des salariés participent à commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, le temps passé est rémunéré comme temps de travail dans le cadre de l'horaire normal de l'entreprise. Ces absences n'ont pas d'incidence sur la détermination des droits à congés et ne sont pas imputables sur lesdits congés.

Les salariés participants sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours à l'avance de leur participation à ces commissions.

Le salarié mandaté par son organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires de la profession dispose d'un crédit de 1 demi-journée, rémunérée en temps de travail, pour préparer chaque CPPNI. Cette demi-journée ne pourra être prise que la veille de la réunion concernée.

Les salariés désignés par les organisations syndicales pour participer aux réunions paritaires bénéficient du statut de salarié protégé prévu par les articles L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement des salariés appartenant à une OS ou une OP et participant à une CPPNI seront pris en charge sur le tronc commun du paritarisme sur présentation des attestations, au tarif SNCF 2^e classe ou au tarif kilométrique retenu par l'administration fiscale. Les règles relatives à la prise en charge des frais seront précisées dans un règlement intérieur.

Article 4

Transmission des accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise, accompagnés du CERFA « Élections CSE », doivent être adressés par courriel à l'adresse électronique cppni@poissonniers.com.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis auprès des parties.

Article 5

Saisine de la CPPNI en matière d'interprétation

La CPPNI, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective. Cette saisine se fera en la forme recommandée avec avis de réception.

Notamment, les signataires du présent accord décident que la commission est compétente pour débattre de tout problème d'interprétation de la présente convention dans son application et dans l'esprit duquel les négociateurs ont conclu ces dispositions.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours ouvrables avant la date de celle-ci.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire et selon les mêmes règles.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Le relevé de décision rendu par la CPPNI, constatant la position de chacune des organisations participant à la commission, fera l'objet d'un document signé par les membres de la commission et sera adressé sans délai aux parties ayant saisi la commission.

Les dispositions et compétences attribuées précédemment au présent accord à la commission de conciliation sont maintenues.

Article 6

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par voie électronique avec copie à l'adresse cppni@poissonniers.com, à la connaissance des autres parties contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Article 7

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de sa signature par les partenaires sociaux.

Article 8

Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises.

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

Article 9

Publicité, dépôt et extension

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

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

Fait à Rungis, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT N° 11 DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS GARANTIS
À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950702M
IDCC : 3017

Entre :
UNIM ;
UPF,
D'une part, et
CFE-CGC ;
FNPD CGT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 2 % à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3

Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes-femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes ;
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Paris, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAUX DES GRILLES DE MINIMA CONVENTIONNELLS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

(En euros.)

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)											
		Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	
Niv. A													
Niv. B	31	1 535	1 558	1 589	1 620	1 653	1 683	1 717	1 748	1 780	1 811	1 841	
Niv. C													
échel. 1	54	1 555	1 609	1 664	1 718	1 772	1 827	1 883	1 937	1 991	2 045	2 100	
échel. 2	58	1 664	1 722	1 780	1 838	1 896	1 956	2 014	2 073	2 132	2 188	2 247	
échel. 3	62	1 770	1 834	1 896	1 959	2 022	2 083	2 146	2 208	2 271	2 334	2 395	
Niv. D													
échel. 1	66	1 868	1 935	1 999	2 066	2 132	2 198	2 264	2 329	2 394	2 461	2 526	
échel. 2	70	1 978	2 046	2 117	2 185	2 254	2 326	2 394	2 464	2 533	2 604	2 673	
Niv. AM													
échel. 1	79	2 238	2 316	2 395	2 474	2 554	2 632	2 711	2 790	2 868	2 947	3 026	
échel. 2	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141	3 225	

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Cadres												
échel. 1	84	2 382	2 466	2 551	2 635	2 718	2 803	2 888	2 973	3 056	3 141	3 225
échel. 2	93	2 643	2 736	2 830	2 922	3 015	3 109	3 202	3 294	3 388	3 481	3 574
échel. 3	112	3 187	3 299	3 412	3 525	3 637	3 750	3 860	3 975	4 088	4 198	4 311

(*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.
Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2019.

*Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire
d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)*

(En euros.)

NON-CADRES		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
		Sans Ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niv. A												
Niv. B	50	1 582	1 632	1 681	1 731	1 781	1 831	1 882	1 930	1 980	2 030	2 080
Niv. C												
échel. 1	59	1 646	1 705	1 763	1 822	1 882	1 941	1 998	2 057	2 117	2 176	2 235
échel. 2	62	1 754	1 816	1 880	1 942	2 004	2 064	2 128	2 190	2 252	2 315	2 378
échel. 3	66	1 863	1 929	1 994	2 059	2 126	2 191	2 257	2 324	2 389	2 455	2 520
Niv. D												
échel. 1	65	1 982	2 047	2 113	2 178	2 244	2 309	2 374	2 440	2 505	2 572	2 637
échel. 2	69	2 091	2 158	2 229	2 297	2 366	2 435	2 504	2 573	2 642	2 711	2 780
Niv. AM												
échel. 1	74	2 373	2 449	2 522	2 597	2 672	2 746	2 820	2 894	2 968	3 042	3 117
échel. 2	79	2 518	2 597	2 676	2 754	2 834	2 912	2 993	3 071	3 150	3 229	3 308

(*) Écart moyen entre colonnes.

Nouvelle grille convention collective nationale unifiée « Ports et manutention ».

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 aux salariés des ports de commerce et à ceux de pêche.

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)

(En euros.)

		SALAIRE DE BASE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (SBMH)										
	PAS MOYEN d'ancienneté entre 0 et 30 ans	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
		Niv. A										
Niv. B	52	1 641	1 694	1 746	1 798	1 850	1 902	1 955	2 007	2 058	2 111	2 163
Niv. C												
échel. 1	61	1 658	1 718	1 780	1 841	1 902	1 964	2 026	2 088	2 148	2 209	2 270
échel. 2	64	1 681	1 746	1 810	1 873	1 940	2 001	2 066	2 131	2 195	2 259	2 324
échel. 3	68	1 724	1 789	1 854	1 918	1 983	2 048	2 113	2 186	2 265	2 335	2 403
Niv. D												
échel. 1	71	1 764	1 835	1 906	1 979	2 050	2 121	2 193	2 265	2 335	2 407	2 479
échel. 2	72	1 806	1 879	1 950	2 023	2 095	2 168	2 239	2 312	2 384	2 456	2 528
Niv. AM												
échel. 1	101	1 888	1 989	2 091	2 193	2 293	2 417	2 521	2 634	2 700	2 801	2 902
échel. 2	125	2 217	2 342	2 468	2 593	2 718	2 844	2 968	3 094	3 220	3 344	3 469
échel. 3	147	2 268	2 414	2 561	2 708	2 855	3 001	3 149	3 294	3 442	3 587	3 733
Cadres												
échel. 1	252	2 835	3 086	3 337	3 592	3 843	4 094	4 347	4 599	4 850	5 102	5 354
échel. 2	257	3 307	3 563	3 821	4 078	4 334	4 565	4 851	5 109	5 366	5 622	5 879
échel. 3	284	3 682	3 965	4 249	4 534	4 817	5 100	5 384	5 669	5 952	6 236	6 520
échel. 4		5 102										

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2011
RELATIF AU CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1950668M
IDCC : 3017

Entre :
UMOP,
D'une part, et
CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Ancienneté

Le présent article se substitue aux dispositions du point n° 2 de l'accord portant sur les rémunérations des ouvriers dockers sur le port de Montoir/Saint-Nazaire du 24 octobre 2011, ainsi qu'à l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 du 12 avril 2016 du même accord, portant sur le calcul de la prime d'ancienneté.

Il est acté de modifier le calcul de la prime d'ancienneté sur la base de celle prise en compte dans la CCNU pour le calcul du SBMH. Le montant annuel au 1^{er} janvier 2022 sera calculé selon la formule suivante :

$$\text{SBMH 30 ans} - \text{SBMH sans ancienneté} \times 3$$

33

Dès que l'ancienneté du salarié docker atteint la première date d'anniversaire multiple de 3, on applique alors un pas à chaque palier triennal.

Un accord est conclu sur le maintien de la grille à 33 années avec mise en application à partir du 1^{er} janvier 2019 et prévoyant une minoration de 10 % des montants. Le différentiel sera lissé sur une durée de 3 années à partir de cette date.

À cet effet, des grilles transitoires (voir annexes) seront appliquées pour les années 2019, 2020 et 2021. Il est acté qu'elles seront revalorisées tous les ans du taux de la négociation nationale annuelle obligatoire, applicable aux grilles de salaires de base hiérarchique figurant à la convention nationale unifiée « Ports et manutention ».

Le montant de la prime d'ancienneté sera ensuite actualisé tous les 3 ans jusqu'à 33 années d'ancienneté, et plafonné à ce montant jusqu'à la fin de la carrière du salarié.

L'évolution de l'ancienneté sera applicable à la date anniversaire de l'ancienneté de chaque salarié.

Cette règle est valable pour l'ensemble des salariés dockers en CDI. Les parties conviennent que pour l'application de ce calcul aux nouveaux dockers mensualisés à partir du 1^{er} janvier 2019, le nombre d'années d'ancienneté des ODO sera calculé sur la base du nombre de journées travaillées en tant qu'ODO divisé par 180, tel qu'il est actuellement pratiqué.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Montoir, le 19 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

PRIME D'ANCIENNETÉ (OUVRIER DE LA FILIÈRE EXPLOITATION TITULAIRE D'AU MOINS 2 CQP D'OUVRIER DOCKER)

Nouvelle grille – Convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression RMG.
 Au 1^{er} janvier 2019.

(En euros.)

NON-CADRES	ANCIENNETÉ											
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A		40	80	120	160	200	240	279	319	359	399	439
Niv. B												
Niv. C												
Échel. 1		47	94	142	189	236	283	330	378	425	472	519
Échel. 2		50	100	150	201	251	301	351	401	451	502	552
Échel. 3		53	105	158	211	263	316	369	422	474	527	580
Niv. D												
Échel. 1		53	105	158	210	263	315	368	420	473	525	578
Échel. 2		55	111	166	221	277	332	387	442	498	553	608
Niv. AM												
Échel. 1		60	119	179	239	298	358	418	477	537	596	656
Échel. 2		63	127	190	254	317	380	444	507	571	634	698

Au 1^{er} janvier 2020.

(En euros.)

NON-CADRES		ANCIENNETÉ											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A			41	83	124	165	207	248	289	331	372	414	455
Niv. B													
Niv. C			49	98	147	196	244	293	342	391	440	489	538
Échel. 1			52	104	156	208	260	312	364	416	468	519	571
Échel. 2			55	109	164	218	273	327	382	437	491	546	600
Échel. 3													
Niv. D			54	109	163	218	272	326	381	435	490	544	598
Échel. 1			57	115	172	229	286	344	401	458	516	573	630
Échel. 2													
Niv. AM			62	124	185	247	309	371	432	494	556	618	680
Échel. 1			66	131	197	263	328	394	460	525	591	657	722
Échel. 2													

Au 1^{er} janvier 2021.

(En euros.)

NON-CADRES	ANCIENNETÉ											
	Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A		43	86	128	171	214	257	300	343	385	428	471
Niv. B												
Niv. C		51	101	152	203	253	304	355	405	456	506	557
Échel. 1		54	108	161	215	269	323	377	430	484	538	592
Échel. 2		57	113	170	226	283	339	396	452	509	565	622
Niv. D		56	113	169	225	282	338	394	451	507	564	620
Échel. 1		59	119	178	237	297	356	415	475	534	593	653
Échel. 2												
Niv. AM		64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704
Échel. 1		68	136	204	272	340	408	476	544	612	680	748
Échel. 2												

Au 1^{er} janvier 2022

(En euros.)

NON-CADRES		ANCIENNETÉ											
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté	Après 33 ans d'ancienneté
Niv. A													
Niv. B		44	89	133	177	222	266	311	355	399	444	488	
Niv. C													
Échel 1		52	105	157	210	262	315	367	420	472	525	577	
Échel 2		56	111	167	223	279	334	390	446	502	557	613	
Échel 3		59	117	176	234	293	351	410	468	527	585	644	
Niv. D													
Échel 1		58	117	175	233	292	350	409	467	525	584	642	
Échel 2		61	123	184	246	307	369	430	492	553	615	676	
Niv. AMI													
Échel 1		66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	
Échel 2		70	141	211	282	352	423	493	564	634	705	775	

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 24 JANVIER 2019
RELATIF AUX GARANTIES DE RESSOURCES DES OUVRIERS DOCKERS MENSUALISÉS

NOR : ASET1950667M

IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en vue d'améliorer et clarifier l'avenant n° 6 du 17 décembre 2015 de la CCNU portant sur les garanties de ressources dont bénéficient les salariés en cas de suspension du contrat de travail au titre de la maladie ou d'un accident de travail.

Article 1.1

Bénéficiaires

Les dispositions (applicables dans les établissements dont l'activité principale est la manutention portuaire) sont applicables aux salariés bénéficiaires de la CCNU dès lors qu'ils totalisent 1 an d'ancienneté, à l'exception des ouvriers dockers occasionnels pour lesquels des mécanismes adaptés sont institués par des accords collectifs dédiés tenant compte des spécificités de leurs conditions d'emploi.

L'ancienneté pour les bénéfices de ce présent s'apprécie en principe à compter de la date de conclusion du contrat de travail (plus l'ancienneté reprise). Toutefois, pour les ouvriers dockers professionnels mensualisés titulaires de la carte G au 1^{er} janvier 1992, l'ancienneté sera calculée à partir de la délivrance de la carte professionnelle.

Article 1.2

Conditions de la garantie de ressources

1.2.1. Conditions de versement

L'employeur verse un complément de salaire sous les conditions suivantes :

- l'absence au travail doit être justifiée dans les 48 heures sauf cas exceptionnel par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical ;
- le versement du complément de salaire est conditionné par le versement par la sécurité sociale d'indemnités (IJSS).

1.2.2. Point de départ du versement

Le complément de salaire est versé à partir du 2^e jour d'arrêt de travail. Un accord spécifique sur la durée de carence est annexé au présent accord. Toutefois, ce délai de carence ne s'applique pas lorsque l'arrêt résulte d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une rechute, d'une prolongation, ou lorsque l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation.

1.2.3. Durée de versement et montant

Voir en annexe l'avenant à l'accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance.

Les montants sont versés :

- déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale ;
- après déduction de la part salariale des cotisations sociales applicables et de tout autre prélèvement social à la charge du salarié (notamment CSG-CRDS) ;
- et sont plafonnés de sorte qu'un salarié bénéficiaire de la garantie de ressources ne puisse percevoir une rémunération brute supérieure à celle qu'il aurait perçue en activité (le délai de carence n'étant pas pris en compte dans cette comparaison) ;
- et sont calculés sur la base de la rémunération mensuelle brute d'activité définie ci-après.

La rémunération mensuelle brute d'activité est établie à partir de la rémunération moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Lorsque la période de référence est incomplète en raison d'un début d'activité, d'un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie, accident ou maternité, ou d'un congé non rémunéré, la rémunération mensuelle brute d'activité est reconstituée sur la base d'un montant journalier calculé comme suit :

- le montant des rémunérations brutes soumises à cotisations de sécurité sociale perçues au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, à l'exception des éléments n'ayant pas le caractère de salaire, des primes ou tout autre élément de salaire dont le paiement est maintenu pendant la période d'absence ou dont le montant n'est pas affecté par l'arrêt de travail ou qui résultent de la survenance d'un événement exceptionnel (monétisation de comptes épargne-temps, médailles du travail...).

Est divisée par :

- le nombre de jours calendaires pendant lesquels le salarié a appartenu à l'entreprise sur cette période, déduction faite des périodes d'absences (décomptées en jours calendaires de la date de début à la date de fin de l'absence).

Le montant journalier résultant de ce calcul est ensuite multiplié par 30 pour obtenir le montant de la rémunération brute d'activité mensuelle reconstituée.

Les durées de versement ci-avant sont définies pour une année civile, que la ou les périodes d'arrêt soient continue ou discontinues.

Ainsi, si un salarié connaît plusieurs arrêts de travail donnant lieu à maintien de salaire au titre du présent article au cours d'une année civile, la durée de versement ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Pour les arrêts de travail en cours et se poursuivant au-delà du 31 décembre, la durée totale de versement s'entendra du solde de droits restant à courir à la date de survenance du sinistre, dans les limites des périodes ci-dessus fixées, et sans préjudice de l'acquisition d'une ancienneté ouvrant des droits supplémentaires.

Ex : idem CCNU

Les conditions ancienneté prévues ci-avant sont appréciées en tenant compte de l'ancienneté acquise pendant l'arrêt de travail.

Ainsi, si un salarié qui n'a pas 1 an d'ancienneté pour bénéficier de la garantie de ressources acquiert cette ancienneté pendant son absence pour maladie ou accident, et qu'il ne bénéficie pas déjà d'une indemnisation au titre du régime de prévoyance, il bénéficiera de la garantie de ressources pour la période d'indemnisation restant à courir.

Ex : CCNU

De même, si un salarié de plus de 1 an d'ancienneté, acquiert pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, une ancienneté lui permettant de bénéficier de droits supplémentaires, il lui sera fait application des durées et montants de garanties de ressources afférents à l'ancienneté nouvellement acquise pour la période de garantie de ressources restant à courir.

Ex : CCNU

Date de versement : le salaire maintenu au titre de la garantie de ressources est versé aux dates habituelles de la paye.

Article 1.3

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Les garanties du présent accord prendront effet au 1^{er} février 2019.

Article 1.4

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

Fait à Montoir-de-Bretagne, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 14 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 27 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX GARANTIES MINIMALES DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1950670M
IDCC : 3017

Entre :
UMOP,
D'une part, et
CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 3

Garanties minimales

L'annexe de l'accord du 27 octobre 2017 est modifiée. Les nouvelles dispositions sont annexées au présent avenant.

Les autres dispositions de l'accord du 27 octobre 2017 restent inchangées.

Durée. – Prise d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les garanties du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} avril 2019.

Fait à Montoir, le 14 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe - Résumé des garanties prévoyance

Arrêt de travail	Salaire de référence		si 12 derniers mois entièrement travaillés: moyenne des 12 derniers mois bruts si période de référence incomplète: (brut des 12 derniers mois / nbre de jours calendaires de non suspension du contrat)*30	
		Conditions		
	Incapacité de Travail Temporaire (ITT)	Franchise	En complément de la garantie de ressources à 75%, puis en relais. Franchise de 60 jours pour les salariés ayant moins d'une année d'ancienneté. (La cotisation supplémentaire sera supportée par l'employeur).	
		Niveau	80% du salaire de référence	
		Durée		
	Invalidité	1ère catégorie	48% du salaire de référence sous déduction SS	
		2ème catégorie	80% du salaire de référence sous déduction SS	
		3ème catégorie / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)	80% du salaire de référence sous déduction SS + capital décès par anticipation ou capital décès réduit avec rente d'éducation	
	Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)	taux <=33%		
		taux entre 33% et 66%	30% du salaire de référence + SS	
		taux >=66%	30% du salaire de référence + SS lim-100% du salaire net	

Décès / IAD	Salaire de référence		si 12 derniers mois entièrement travaillés: somme des 12 derniers mois bruts si période de référence incomplète: (brut des 12 derniers mois / nbre de jours calendaires de non suspension du contrat)*365	
		Option 1		
	Capital	Niveau	200 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 400% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%	
		Minimum	de 1,5 PASS à 3 PASS si AT/MP/Trajet	
		Maximum	de 4 PASS à 5 PASS si AT/MP/Trajet	
		Rente d'éducation		
		Rente de conjoint temporaire		
	Option 2			
	Capital	Niveau	100 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 200% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%	
		Minimum		
		Maximum		
		Rente d'éducation	7% du PASS jusqu'à 16 ans, puis 10% jusqu'à 26 ans + viager si orphelin invalide avant 26 ans	
		Rente de conjoint temporaire		
	Option 3			
	Capital	Niveau	100 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 200% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%	
		Minimum		
		Maximum		
		Rente d'éducation		
Rente de conjoint temporaire		10% du salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant		

Brochure n° 3285

Convention collective nationale
IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

AVENANT DU 19 MARS 2019
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : *ASET1950671M*
IDCC : 1922

Entre :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRC ;

SNRL,

D'une part, et

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (art. L. 2232-9 nouveau du code du travail).

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont convenu de formaliser par écrit, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail afin de poursuivre et de renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

Son champ de négociation couvre les entreprises et salariés de la branche de la radiodiffusion (IDCC 1922), y compris les journalistes exerçant au sein des entreprises de radiodiffusion.

En conséquence, le titre II de la convention collective nationale de la radiodiffusion du 11 avril 1996 est intégralement supprimé, ainsi que l'avenant n° 2 du 11 décembre 1998 qui y était rattaché, et remplacé par les dispositions suivantes :

« TITRE II

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

Article 2.1

Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de la radiodiffusion.

La CPPNI remplace ainsi la commission mixte paritaire, la commission nationale de conciliation et d'interprétation et la délégation régionale paritaire.

Article 2.2

Missions de la CPPNI

Article 2.2.1

La CPPNI se réunit pour négocier sur tous les sujets relatifs aux conditions d'emploi et de travail au sein de la branche.

Article 2.2.2

La CPPNI exerce également les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 2.2.3

La CPPNI exerce les missions de conciliation et d'interprétation suivantes :

- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale de la radiodiffusion dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle examine tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause de la convention et d'en rechercher la solution à l'amiable ;
- elle étudie tout différend d'ordre individuel résultant de l'application de la convention si aucune solution n'a été apportée au sein de l'entreprise concernée ;
- elle formule un avis sur l'interprétation de la présente convention en dehors de tout recours juridictionnel ;

- en cas de désaccord sur l'assimilation d'une fonction non répertoriée, l'employeur ou le salarié pourra saisir la commission nationale de conciliation et d'interprétation afin qu'elle émette un avis.

Si les parties concernées acceptent l'avis de la commission, un constat de conciliation sera établi par la commission et proposé à la signature des parties.

Article 2.3

Composition

La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part. La délégation de chaque organisation représentative est composée de trois représentants maximum.

Par accord de chacun des collègues (salariés et employeurs), la CPPNI peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) qui peuvent être le cas échéant membre ou représentant d'une organisation professionnelle.

Lorsque la CPPNI se réunit pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation, elle est composée de représentants de chacune des parties, employeurs et salariés, représentatifs dans la branche de la radiodiffusion, à raison de deux représentants par organisation syndicale et d'autant de représentants des employeurs. Chaque représentant désigné peut confier mandat à un autre membre.

Article 2.4

Présidence

Article 2.4.1

Un représentant de la direction générale du travail peut assurer la présidence de la CPPNI. À défaut, tous les 2 ans, la CPPNI choisit parmi ses membres un président et un vice-président, chacun appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés.

Le président de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions et prépare l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI.

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

Article 2.4.2

Lorsque la CPPNI se réunit pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation la présidence en est assurée alternativement par période de 1 an par un représentant des employeurs puis par un représentant des salariés : un représentant des organisations de salariés, pour les années paires, et un représentant des organisations patronales, pour les années impaires.

Article 2.5

Secrétariat

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par l'association chargée de la gestion de la contribution au financement du paritarisme mise en place par l'article 2.7.

Elle réalise après chaque réunion un relevé des décisions soumis à l'approbation lors de la réunion suivante et adressé dans un délai raisonnable à chaque organisation.

Chaque organisation veille à informer le secrétariat des personnes habilitées à recevoir les informations issues des négociations et des travaux en cours de la commission.

Article 2.6

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Article 2.6.1

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Les dates des réunions sont convenues d'un commun accord entre la délégation des organisations d'employeurs et la délégation des organisations de salariés.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, chaque organisation représentative est invitée à communiquer aux autres les thèmes de négociation qu'elle propose pour l'année à venir.

L'ordre du jour de chaque réunion est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel. Les membres de la commission peuvent transmettre au secrétariat général de la commission, dans un délai raisonnable avant la réunion, les points et documents qu'ils souhaitent y voir inscrits.

En l'absence totale de représentation de l'une, organisations de salariés, ou l'autre, organisations d'employeurs, des parties, la réunion doit être reportée dans les plus brefs délais.

Article 2.6.2

Tous salariés, employeurs, organisations de salariés ou d'employeurs entrant dans le champ d'application de la branche peut saisir le président, domicilié à l'APAR, par lettre recommandée avec avis de réception afin que la CPPNI se réunisse pour exercer ses missions de conciliation et d'interprétation.

Le président convoque la commission qui se réunit dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

La demande introduite doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

Article 2.7

Financement du paritarisme et gestion des sommes collectées

Une contribution financière est mise à la charge des entreprises de la branche pour assurer le fonctionnement du paritarisme, afin de favoriser le dialogue social, la mise en application et l'information de la convention collective.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des représentants des organisations représentatives au sein de la CPPNI.

La contribution est fixée à hauteur de 0,05 % de l'assiette de sécurité sociale des salaires versés par les employeurs entrant dans le champ de la convention collective.

La contribution est acquittée annuellement, sur les salaires de l'année civile, et est exigible au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

L'association patronale de la radiodiffusion est renommée en « Association paritaire de la radiodiffusion » (APAR), association loi 1901 regroupant les organisations de salariés et d'employeurs représentatifs au sein de la branche ou signataire de la convention collective de la radiodiffusion.

Elle se voit confier la gestion de la contribution financière pour le paritarisme.

L'appel de la contribution peut être confié par l'APAR à un ou à des organismes choisis afin d'assurer dans des conditions d'économie et d'efficacité l'aspect technique de la collecte.

Les employeurs qui ne s'acquittent pas de la contribution par cet intermédiaire, pour quelque motif que ce soit, doivent adresser spontanément leur contribution à l'APAR dans les mêmes délais.

L'APAR peut effectuer elle-même ou par l'intermédiaire de l'organisme de son choix les démarches en vue du recouvrement de la contribution de 0,05 % auprès des employeurs qui ne l'ont pas réglée dans les délais normaux. Les frais du recouvrement sont à la charge des employeurs retardataires.

Les instances de l'association de gestion établissent les modalités d'utilisation des sommes collectées étant entendu qu'elles pourront être reversées aux organisations représentatives et, le cas échéant, servir à la prise en charge des frais et d'indemnisation des représentants des organisations.

L'APAR conserve avant cette utilisation une part des fonds collectés pour la prise en charge des frais de fonctionnement de l'association.

Les instances de l'association de gestion veillent à effectuer une répartition des sommes collectées respectant le paritarisme entre le collège salariés et le collège employeurs, ainsi qu'à prendre en compte au sein de chacun de ces collèges la représentativité de chaque organisation.

L'APAR communique à la CPPNI un état des sommes collectées au titre du 0,05 % et la liste des entreprises cotisantes, par année civile au plus tard le 31 octobre de l'année suivante.

L'APAR communique chaque année à la CPPNI ses comptes faisant apparaître le produit de la collecte de la contribution de 0,05 % et son utilisation.

Article 2.8

Droit d'absence des salariés mandatés par les organisations syndicales

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer à la CPPNI ainsi que pour les besoins de l'APAR est considéré comme temps de travail effectif et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

La rémunération maintenue des représentants salariés est remboursée à l'employeur s'étant acquitté de la contribution financière pour le paritarisme.

L'absence est forfaitairement fixée à un jour civil pour une réunion de 1 demi-journée. Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 5 jours ouvrables avant la date de chaque réunion.

Article 2.9

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche de la radiodiffusion doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse de la CPPNI est la suivante : info@cppni-radio.fr

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 2.10

Entrée en vigueur et durée du présent avenant

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du premier trimestre suivant sa date d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2.11

Champ d'application, publication et extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 2.12

Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 19 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 25 JUIN 2015
PAR UNITEX DES ACCORDS RÉGIONAUX
(BRANCHE MOULINAGE-TEXTURATION)

NOR : ASET1950680M
IDCC : 18

UNITEX
Villa Crêatis
2, rue des Mûriers
CP 601
69258 Lyon Cedex 09

Lyon, le 25 juin 2015.

Monsieur,

Nous vous informons par la présente que l'assemblée générale du groupement moulinage d'UNITEX dénonce, à compter de ce jour, l'ensemble des accords ci-dessous référencés :

- l'accord du 17 avril 1946 relatif à la prime d'ancienneté des techniciens et agents de maîtrise en moulinage ;
- l'accord du 26 juin 1969 relatif au repos compensateur et aux majorations pour travail le dimanche et les jours fériés en texturation ;
- l'accord du 15 décembre 2006 relatif aux congés pour événements familiaux, au travail en équipe, à la surveillance du dimanche et des jours fériés, au travail sur machine fausse torsion, au financement des œuvres sociales, à la formation et information des représentants du personnel en moulinage et texturation.

Cette décision est notamment motivée par la conclusion d'un accord national textile en date du 19 décembre 2013 relatif à la nouvelle classification des salariés de l'industrie textile qui supprime la référence à un coefficient. Les accords régionaux nécessitent donc une mise à jour afin de supprimer la notion de coefficient appelée à disparaître au 1^{er} janvier 2016. Il paraît donc essentiel de profiter de la mise à jour induite par les nouvelles classifications pour toiletter les accords et les rendre ainsi plus lisibles.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations respectueuses.

Président du groupement Moulinage.

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2019 ET AU 1^{ER} JANVIER 2020

NOR : ASET1950677M
IDCC : 1710

Entre :

Entreprises du voyage ;

SETO,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

Le SMC du groupe A est revalorisé de 1,457 % à compter du 1^{er} avril 2019 portant le SMC de ce groupe à 1 532,00 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 2

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 1,6 % à compter du 1^{er} avril 2019 portant le SMC du groupe B à 1 587,16 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 3

Les SMC des groupes B à G sont revalorisés de 0,39 % à compter du 1^{er} janvier 2020 portant le SMC du groupe B à 1 593,35 € pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Article 4

Au 1^{er} janvier 2020, les écarts sont rétablis entre chaque groupe en application de l'accord du 16 juin 2008.

Article 5

Par cet accord, les SMCG mensuels s'établissent au 1^{er} avril 2019 et au 1^{er} janvier 2020 comme suit :

GROUPES	SMCG APPLICABLES au 1 ^{er} avril 2019 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)	SMCG APPLICABLES au 1 ^{er} janvier 2020 pour un horaire mensuel de 151,67 heures (35 heures par semaine)
A	1 532,00 €	1 532,00 €
B	1 587,16 €	1 593,35 €
C	1 666,52 €	1 673,02 €
D	1 783,18 €	1 790,14 €
E	1 997,16 €	2 004,95 €
F	2 336,68 €	2 345,79 €
G	2 850,75 €	2 861,87 €

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Paris, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950708M
IDCC : 1710

Entre :

Entreprises du voyage,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ont décidé de majorer les salaires forfaitaires pour les guides accompagnateurs et les accompagnateurs, 1^{re} et 2^e catégories pour l'ensemble du territoire métropolitain.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} avril 2019.

Guide accompagnateur – 1 ^{re} catégorie	93,50 €
Guide accompagnateur – 2 ^e catégorie	83,50 €
Accompagnateur – 1 ^{re} catégorie	73,00 €
Accompagnateur – 2 ^e catégorie	71,00 €

Les montants des indemnités prévus aux articles 2 et 3 ci-après sont inchangés.

Article 2

Frais de déplacement à l'étranger

Pour les journées passées à l'étranger, les salaires sont majorés de 10 %.

Lorsque les 2/3 du parcours s'effectuent à l'étranger, la majoration de 10 % est acquise pour la totalité du voyage.

Article 3

Le montant de l'indemnité prévue à l'article 9 *bis* de la convention collective des guides accompagnateurs est fixé à 22 € minimum.

Article 4

Lorsque le repas n'est pas fourni dans la prestation ou le forfait de l'agence, le guide percevra une indemnité du coût de repas de 18,60 €.

Article 5

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

Article 6

Les parties signataires valident le présent accord en date du 15 avril 2019.

Fait à Paris, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 15 AVRIL 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES GUIDES INTERPRÈTES
DE LA RÉGION PARISIENNE AU 1^{ER} AVRIL 2019

NOR : ASET1950679M
IDCC : 1710

Entre :
Entreprises du voyage,
D'une part, et
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
CFDT services,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties ont décidé d'appliquer une majoration de 1 % au 1^{er} avril 2019.

Ce qui donne les salaires forfaitaires suivants convenus au départ de la région parisienne et retour dans la région parisienne.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} avril 2019.

Journée	85,33 €
Demi-journée	53,32 €
Journée comportant la visite de la Malmaison et Versailles ou de Versailles et du Trianon	95,98 €
Demi-journée comportant la visite de Versailles ou de la Malmaison	58,70 €
Journée intra-muros allongée	94,94 €

Demi-journée intra-muros allongée	71,44 €
Journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-Vicomte...)	99,19 €
Demi-journée extra-muros allongée (Fontainebleau, Chartres, Chantilly, Pierrefonds, Compiègne, Thoiry, Vaux-le-Vicomte...)	68,23 €

LONGUE JOURNÉE PROVINCE	
(*) Reims, Rouen, Lisieux	110,90 €
Retour après dîner	132,22 €
(*) Châteaux de la Loire et circuits divers	117,31 €
Retour avant 20 h 15	133,22 €
Retour après 20 h 15	168,46 €
Retour après son et lumière	168,46 €
(*) Mont-Saint-Michel, journée avec retour dans la région parisienne après dîner	168,46 €

Article 2

Lorsque le montant du repas n'est pas compris dans le forfait hôtelier ou lorsqu'un guide commandé par une même agence ne dispose pas d'une coupure de 1 demi-heure pour prendre son repas de midi, il lui est attribué, pour tenir compte de la différence du coût du repas pris au restaurant, une indemnité de 18,60 €.

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires valident le présent accord en date du 15 avril 2019.

Fait à Paris, le 15 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190230-000619

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
