

Conventions collectives

**MISE EN PLACE
DU DISPOSITIF D'ACTIVITÉ
PARTIELLE DE LONGUE
DURÉE DANS LES CC
SUIVANTES :** Animation ;
Blanchisserie, teinturerie,
nettoyage ; Horlogerie, bijouterie
(commerce de détail) ; Papiers-
cartons, celluloses (ingénieurs
et cadres et OETAM) ; Tourisme
(agences de voyage
et de tourisme) **PAGE 8103**

**INDEMNISATION DU CONGÉ
DE PATERNITÉ DANS LES CC
SUIVANTES :** Assurances
(cadres de direction
des sociétés) ; Assurances
(inspection) ; Assurances
(sociétés) **PAGE 8104**

FORMATION (ORGANISMES) :
Nouveau régime du travail
à temps partiel **PAGE 8108**

PHARMACIE (INDUSTRIE) :
prolongation des mesures
exceptionnelles « coronavirus »
en matière d'indemnisation des
arrêts de travail **PAGE 8117**

Congés de naissance, de paternité et d'adoption : les changements au 1^{er} juillet 2021

Zoom
sur...

Publiée au *Journal officiel* du 15 décembre 2020, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 prévoit plusieurs mesures concernant les congés liés à l'arrivée d'un enfant : extension du champ des bénéficiaires du congé de naissance et prise obligatoire de ce congé, allongement de la durée du congé de paternité et du congé d'adoption. Le point sur ces mesures qui entreront en vigueur le 1^{er} juillet prochain.

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020, publiée au *Journal officiel* du 15 décembre 2020, étend le champ des bénéficiaires du congé de naissance et rend obligatoire la prise de ce congé. En outre, la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est augmentée de 14 jours

calendaires et est ainsi portée de 11 à 25 jours calendaires. La durée du congé d'adoption est elle aussi allongée et est portée de 10 à 16 semaines pour les familles ayant au plus un enfant à charge et adoptant un enfant.

Suite p. **8100**

Négocier un accord d'entreprise

Tous les éléments juridiques et pratiques pour préparer un projet d'accord d'entreprise conforme et pertinent.

Inclus dans la Solution Expert-Comptable, la Solution RH Expert et la Solution CSE

- ✓ Des synthèses du cadre légal à respecter et des points à négocier ;
- ✓ Un accès immédiat aux règles prévues par plus de 450 branches professionnelles ;
- ✓ Des modèles d'accords rédigés par l'équipe du département social des Editions Législatives ;
- ✓ Une sélection de clauses d'accords d'entreprise conclus sur le thème négocié ;
- ✓ Un espace de travail pour archiver et organiser vos travaux.



Pour tout renseignement, rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr ou contactez-nous au 01 40 92 36 36 ! Suivez-nous sur les réseaux    

Congés de naissance, de paternité et d'adoption : les changements au 1^{er} juillet 2021

suite de la page 8099

Ces nouvelles mesures entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Congé de naissance : 3 jours ouvrables obligatoires au moment de la naissance de l'enfant

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 étend le champ des bénéficiaires du congé de naissance en l'alignant sur celui du congé de paternité. En outre, elle rend obligatoire la prise de ce congé par les salariés et précise qu'il est décompté en jours ouvrables.

De nouveaux bénéficiaires

Aujourd'hui, il est exigé que la naissance intervienne au foyer du père, ce qui ne permet pas au père séparé de la mère de bénéficier du congé de naissance. A compter du 1^{er} juillet 2021, ce congé bénéficiera donc non seulement au père de l'enfant mais aussi, le cas échéant, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère (*C. trav., art. L. 3142-1*).

Les bénéficiaires du congé de naissance seront donc les mêmes que ceux susceptibles de bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Une date de prise du congé fixée par le législateur

Actuellement, le congé de naissance n'a pas à être nécessairement pris le jour de la naissance. Il doit seulement être pris à une date proche de l'événement, fixée en accord avec l'employeur. A compter du 1^{er} juillet 2021, ce congé pourra être pris, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit (*C. trav., art. L. 3142-4, 3*).

Par ailleurs, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événement familial, le congé de naissance débutera à l'issue de cette période de congés (*C. trav., art. L. 1225-35-1*).

Une interdiction d'emploi

La prise du congé de naissance est rendue obligatoire. Ainsi, il sera interdit d'employer le salarié pendant ces 3 jours (*C. trav., art. L. 1225-35-1*).

Congé de paternité : 25 jours dont 4 jours obligatoires

Une durée doublée

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté de 11 à 25 jours calendaires à compter du 1^{er} juillet 2021 (*C. trav., art. L. 1225-5*). Compte tenu du congé de naissance de 3 jours ouvrables, le salarié bénéficiera donc, les deux congés cumulés, d'un droit minimum de 28 jours (au lieu de 14 jours aujourd'hui). En cas de naissances multiples, le congé de paternité passera de 18 à 32 jours calendaires.

Une partie du congé rendue obligatoire et assortie d'une interdiction d'emploi

Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes. La première période du congé, qui fait immédiatement suite au congé de naissance et qui est obligatoire, sera de 4 jours calendaires consécutifs (*C. trav., art. L. 1225-35*).

REMARQUE : lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée, la période initiale de 4 jours sera prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation dans la limite d'une durée maximale qui sera déterminée par décret.

Pendant cette première période, il sera interdit d'employer le salarié. L'employeur aura donc l'obligation de mettre le salarié en congé pendant cette période (*C. trav., art. L. 1225-35-1*).

REMARQUE : cumulée aux 3 jours du congé de naissance, cette interdiction d'emploi portera donc sur 7 jours.

Précisons que l'interdiction d'emploi correspondant aux 4 jours obligatoires ne s'appliquera pas pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit aux IJSS de paternité. En d'autres termes, les intéressés seront donc en droit de ne pas prendre ces 4 jours de congé de paternité (*C. trav. art. L. 1225-35-1*). En revanche, pour les salariés ayant droit aux IJSS, la prise de ces 4 jours deviendra une condition de l'indemnisation par la sécurité sociale du congé de paternité (*CSS., art. L. 331-8*).

De son côté, le solde du congé de paternité (21 jours ou 28 jours en cas de naissances mul-

tiples) pourra être pris à la suite ou plus tard, le cas échéant en le fractionnant.

Délai de prévenance de l'employeur

Le salarié devra prévenir l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement, des dates de prise du congé, de la durée de la ou des période(s) de congés, du délai dans lequel les jours de congés doivent être pris ainsi que, le cas échéant, des modalités de fractionnement de la période de congé.

Ce délai de prévenance sera fixé par décret (à paraître), étant précisé que le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congé(s) de la seconde période de 21 jours (ou de 28 jours) ainsi qu'à la durée de ces congés devront être compris entre 15 jours et 2 mois (*C. trav., art. L. 1225-35, al. 4*).

REMARQUE : actuellement, le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Le congé d'adoption augmenté de 6 semaines

A compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé d'adoption sera portée de 10 à 16 semaines pour les familles ayant au plus un enfant à charge qui adoptent un enfant (*C. trav., art. L. 1225-37*).

Par ailleurs, lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents salariés, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvrira droit à 25 jours supplémentaires de congé

d'adoption (contre 11 jours actuellement) ou à 32 jours en cas d'adoptions multiples (18 jours actuellement) (*C. trav., art. L. 1225-40*). Rappelons qu'actuellement les parents adoptants ne bénéficient pas du congé de paternité, mais d'une prolongation du congé d'adoption lorsqu'ils sont tous les deux salariés et qu'ils se partagent le congé.

Un décompte des congés pour événements familiaux en jours ouvrables

Les salariés ont droit à un congé rémunéré par l'employeur à l'occasion de certains événements familiaux (mariage du salarié, conclusion d'un pacs, décès, naissance, etc.). L'article L. 3142-4 du code du travail fixe la durée de ces jours sans indiquer s'il s'agit de jours ouvrables ou de jours ouvrés.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 précise que ces durées minimales s'entendent en jours ouvrables (*C. trav., art. L. 3142-4*). Cette règle entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Des mesures applicables à compter du 1^{er} juillet 2021

Les nouvelles dispositions présentées ci-avant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2021.

Elles s'appliqueront aux enfants nés ou adoptés à compter de cette date, ainsi qu'aux enfants nés avant cette date, mais dont la naissance était supposée intervenir à compter de cette date. Toutefois, les dispositions relatives à l'information de l'employeur sur la date prévisionnelle de la naissance s'appliquent uniquement aux naissances prévues à compter du 1^{er} juillet 2021 (*LFSS, art. 73, IV*).

◆ *L. n° 2020-1576, 14 déc. 2020, art. 73 : JO, 15 déc.*

Karima Demri

Agriculture : production agricole et CUMA

Salaires minima

L'avenant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2021 sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension avant cette date. A défaut, il s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Les salaires minima horaires sont fixés comme suit.

Palier	Montant	Palier	Montant
1	10,25 €	7	12,47 €
2	10,33 €	8	13,37 €
3	10,48 €	9	14,49 €
4	10,71 €	10	16,06 €
5	11,21 €	11	18,28 €
6	11,77 €	12	20,91 €

♦ Avenant n° 1, 15 janv. 2021 (avis JO, 10 févr.)

Aide à domicile : accompagnement, soins et services

Fonds social du régime de prévoyance

Par avenant applicable à compter du 1^{er} mars 2021 (1^{er} jour du mois suivant son agrément), les partenaires sociaux prévoient de nouvelles dispositions relatives au fonds social de la branche. Ainsi, il est désormais précisé que le fonds social est financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels.

Le fonds doit prendre en charge des prestations collectives telles que des stages de prévention et de dépistage des douleurs musculaires.

Par ailleurs, sont obligatoirement financées les prestations individuelles suivantes : aides en cas de consultations liées à des douleurs musculaires, de reconnaissance d'affection de longue durée, d'hospitalisation d'au moins 3 jours, d'obtention du statut de travailleur handicapé, aide au salarié aidant et aides en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel, de réparation d'un véhicule utilisé dans le cadre professionnel ou de location d'un véhicule professionnel.

REMARQUE : un montant maximum est fixé pour chacune de ces aides (montants non repris ici).

Les entreprises n'ayant pas adhéré auprès d'un des organismes assureurs recommandés doivent mettre en place un fonds social financé à hauteur de 0,60 % des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et proposant obligatoirement les prestations susmentionnées.

♦ Avenant n° 45/2020, 24 sept. 2020 agréé par arr. 4 févr. 2021 : JO, 19 févr.

Rémunération des apprentis

En l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes, la rémunération minimale des apprentis est fixée comme suit en fonction de l'âge et de l'année du contrat. Elle est calculée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel si son montant est plus favorable.

Année du contrat	De 16 à 17 ans			De 18 à 20 ans			De 21 à 25 ans			26 ans et +
	Au 1-1-2021	Au 1-1-2022	Au 1-1-2023	Au 1-1-2021	Au 1-1-2022	Au 1-1-2023	Au 1-1-2021	Au 1-1-2022	Au 1-1-2023	
1 ^{re} année	28 %	29 %	30 %	44 %	45 %	46 %	54 % (1)	55 % (1)	56 % (1)	100 % (2)
2 ^e année	40 %	41 %	42 %	52 %	53 %	54 %	62 % (1)	63 % (1)	64 % (1)	
3 ^e année	56 %	57 %	58 %	68 %	69 %	70 %	79 % (1)	80 % (1)	81 % (1)	

(1) Ou du minimum conventionnel s'il est plus favorable.

(2) Ou du minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat, s'il est plus favorable.

Alimentation : industries agroalimentaires (accords nationaux)

Rémunération des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation

L'accord du 1^{er} décembre 2020, applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée déterminée de 5 ans, abroge l'accord du 6 décembre 2004 et son avenant n° 1 du 25 juillet 2005 étendus ainsi que l'accord du 27 février 2013 non étendu.

Il fixe la rémunération des apprentis et reprend à l'identique les dispositions relatives à la rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Entreprises concernées

L'accord s'applique aux entreprises relevant des CCN suivantes : — au titre des industries alimentaires :

- Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches),
- Boulangerie-pâtisserie industrielle,
- Charcuterie : industries,
- Eaux embouteillées, boissons sans alcool, bières : production,
- Exploitations frigorifiques,
- Grains : transformation,
- Lait : industries,
- Œufs et industries en produits d'œufs,
- Pâtes alimentaires,
- Produits alimentaires élaborés : industries,
- Sucreries, sucreries-distilleries, raffineries de sucre,
- Viandes : industries et commerce en gros,
- Volailles : industries de la transformation ; — au titre du commerce agricole :
- Fruits et légumes : entreprises d'expédition et d'exportation,
- Produits du sol : négoce et industrie ; — au titre de la coopération agricole et familles associées :
- Associations de gestion et de comptabilité : réseau CER-FRANCE,
- Bétail et viandes,
- Céréales, meunerie, approvisionnement, alimentation (bétail), oléagineux,
- Conserveries : coopératives et SICA,
- Déshydratation : entreprises agricoles,
- Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA),
- Fleurs, fruits et légumes : coopératives agricoles et SICA,
- Lait : coopératives agricoles et SICA,
- Lait : organismes de contrôle,
- Lin : teillage (coopératives agricoles et SICA),
- Sélection et reproduction animale : entreprises,
- Vins : caves coopératives viticoles et leurs unions.

La rémunération des apprentis préparant une licence professionnelle pendant le contrat d'apprentissage correspond à celle fixée pour la 2^e année d'exécution.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le taux de la rémunération minimale est relevé à partir du 1^{er} jour du mois suivant le jour au cours duquel l'apprenti atteint 18 ans, 21 ans ou 26 ans.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation est reprise à l'identique, en l'absence d'accord de branche fixant des conditions différentes (v. la synthèse, n^o 21).

◆ *Accord 1^{er} déc. 2020 (déposé 14 janv. 2021 - avis JO, 27 janv.)*

Animation

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

La loi n^o 2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Il permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En application de ce texte, les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont conclu le 10 décembre 2020, un accord à durée déterminée qui permet de réduire temporairement la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord a été étendu par arrêté du 18 février 2021 publié au *Journal officiel* du 19 février. Il est applicable à compter du 20 février 2021 (lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30 juin 2022.

Les dispositions de l'accord du 10 décembre 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même objet. En l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, l'accord de branche permet donc le recours au dispositif dit « d'activité réduite pour le maintien en emploi » par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

REMARQUE : pour les entreprises de 50 salariés et plus pourvues d'un comité social et économique (CSE), les partenaires sociaux exigent l'ouverture d'une négociation collective d'entreprise, d'établissement ou de groupe. Ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation, après la signature d'un procès-verbal de désaccord, que l'accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral.

Ce document, transmis à l'Administration en vue de son homologation, doit préciser les conditions de recours à l'activité réduite et mentionner notamment les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, la date de début et la durée d'application du dispositif, les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Entreprises et salariés concernés

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne tous les salariés des entreprises relevant de la CCN (v. la synthèse, n^{os} 1 et 2).

Durée d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif d'activité réduite est accordé aux entreprises dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale

L'accord prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail pour chaque salarié ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail (cette limite peut toutefois être dépassée, sur décision de l'Administration, dans des cas exceptionnels liés à la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise précisée dans le document élaboré par l'employeur ; dans ce cas, la réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif et son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Information des salariés

L'employeur doit informer par écrit individuellement chaque salarié au moins 5 jours francs avant son entrée dans le dispositif d'activité réduite. Le même délai de prévenance s'applique à la sortie du dispositif.

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée perçoit de l'employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les partenaires sociaux conviennent qu'aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux (cadres dirigeants, dirigeants associatifs, gérants et cogérants, présidents et associés, salariés figurant sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquées dans les rapports qu'elles ont l'obligation de publier) pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle au sein de l'entreprise.

Engagements en matière d'emploi

Les engagements de l'employeur en matière d'emploi doivent porter sur l'absence de licenciement économique des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

Tout plan de sauvegarde de l'emploi est interdit sauf lorsque son seul volet est un plan de départs volontaires. La mise en place de ruptures conventionnelles collectives est également autorisée.

Incidences de l'activité partielle

Ancienneté du salarié

Les périodes de recours au dispositif spécifique d'activité partielle sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Frais de santé et prévoyance : maintien des droits

Les salariés placés en activité partielle de longue durée bénéficient du maintien des garanties en matière frais de santé et de prévoyance. En matière de prévoyance, l'avenant précise que l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues.

◆ *Accord 10 déc. 2020 étendu par arr. 18 févr. 2021 : JO, 19 févr.*

Assainissement et maintenance industrielle

Régime de frais de santé : organisme assureur référencé et cotisations au 1^{er} janvier 2021

Par avenant du 6 octobre 2020, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux suppriment les dispositions relatives à l'organisme assureur référencé pour la gestion du régime de frais de santé et modifient plusieurs taux de cotisation de ce régime.

Actualisation

Organisme assureur référencé

Les dispositions relatives à l'organisme assureur référencé pour assurer la couverture des garanties de frais de santé sont supprimées.

REMARQUE : ces dispositions avaient été exclues, par arrêté du 21 mars 2017, de l'extension de l'accord du 6 octobre 2015 relatif à la mise en place du régime de frais de santé.

Cotisations

Taux

Les taux de cotisations sont fixés comme suit au 1^{er} janvier 2021.

Régime général	Base conventionnelle		Option 1 (1)
	Régime conventionnel obligatoire	Option 1 (facultative)	
Adulte (salarié)	0,89 %	+ 0,79 %	1,68 %
Adulte (conjoint facultatif)	0,89 %	+ 0,79 %	1,68 %
Enfant (facultatif) (2)	0,561 %	+ 0,44 %	1,001 %

(1) Régime conventionnel obligatoire dans l'entreprise.
(2) Gratuité à partir du 3^e enfant.

Régime local	Base conventionnelle		Option 1 (1)
	Régime conventionnel obligatoire	Option 1 (facultative)	
Adulte (salarié)	0,34 %	+ 0,77 %	1,11 %
Adulte (conjoint facultatif)	0,34 %	+ 0,77 %	1,11 %
Enfant (facultatif) (1)	0,20 %	+ 0,44 %	0,64 %

(1) Régime conventionnel obligatoire dans l'entreprise.
(2) Gratuité à partir du 3^e enfant.

Ces taux de cotisations sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2024.

Répartition

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire demeure financée à parts égales entre l'employeur et le salarié.

◆ Avenant n° 35, 6 oct. 2020 (déposé 18 janv. 2021 - avis JO, 13 févr.)

Assurances : cadres de direction des sociétés

Indemnisation du congé de paternité

Dans le cadre d'un accord « Égalité professionnelle », les partenaires sociaux prévoient l'obligation durant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant de compléter les indemnités journalières de sécurité sociale du salarié jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

L'accord est applicable à compter de sa signature pour une durée de 3 ans.

◆ Accord 2 oct. 2020 (déposé 31 déc. - BO/CC 2021/3, janv. 2021)

Assurances : inspection

Indemnisation du congé de paternité

▶ Voir « ASSURANCES : CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS », ci-avant.

Assurances : sociétés

Indemnisation du congé de paternité

▶ Voir « ASSURANCES : CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS », ci-avant.

Automobile

Valeur du point formation-qualification, indemnité de panier de nuit et salaires minima au 1^{er} janvier 2021

Valeur du point formation-qualification

La valeur du point formation-qualification est fixée à 3,39 € au 1^{er} janvier 2021.

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 5,94 € au 1^{er} janvier 2021.

Salaires minima mensuels garantis

A compter du 1^{er} janvier 2021, les salaires minima mensuels garantis (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

Échelon	Montant	Échelon	Montant	Échelon	Montant
1	1 579 €	5	1 660 €	9	1 834 €
2	1 595 €	6	1 693 €	10	1 875 €
3	1 612 €	7	1 725 €	11	1 925 €
4	1 633 €	8	1 777 €	12	1 974 €

Maîtrise

Échelon	Montant	Échelon	Montant	Échelon	Montant
17	1 925 €	20	1 974 €	23	2 231 €
18	1 943 €	21	2 034 €	24	2 363 €
19	1 969 €	22	2 104 €	25	2 495 €

Cadres

Niveau	Degré	Montant	Niveau	Degré	Montant
I	A	2 231 €	III	B	3 670 €
	B	2 363 €		C	3 932 €
	C	2 494 €		A	4 193 €
II	A	2 624 €	IV	B	4 454 €
	B	2 885 €		C	4 718 €
	C	3 146 €		V	5 243 €
III	A	3 407 €	-	-	-

◆ Avenant n° 97, 19 janv. 2021

Bâtiment : ETAM

Grand-Est

Salaires minima au 1^{er} février 2021

Les salaires minima mensuels (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2021.

Niveau	Alsace	Champagne-Ardenne	Lorraine
A	1 613,82 €	1 618,82 €	1 623,56 €
B	1 703,00 €	1 701,46 €	1 705,34 €
C	1 815,19 €	1 810,78 €	1 816,31 €
D	1 950,55 €	1 949,50 €	1 956,50 €
E	2 130,35 €	2 154,74 €	2 178,34 €
F	2 429,34 €	2 423,29 €	2 428,19 €
G	2 728,16 €	2 734,06 €	2 738,99 €
H	2 910,88 €	2 939,90 €	2 949,19 €

◆ Accord 26 janv. 2021

Bâtiment : ouvriers

Grand-Est (Toutes entreprises)

Indemnités de petits déplacements et salaires minima au 1^{er} février 2021

Indemnités de petits déplacements

Les indemnités de petits déplacements sont fixées comme suit au 1^{er} février 2021.

Champagne-Ardenne

Zones	I a (0 à 5 km)	I b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	10,00 €					
Transport	1,64 €	2,30 €	4,13 €	6,59 €	8,48 €	10,63 €
Trajet	1,22 €	1,79 €	2,99 €	4,31 €	5,39 €	7,83 €

Lorraine

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	10,00 €				
Transport	2,11 €	4,37 €	7,05 €	10,63 €	12,39 €
Trajet	1,35 €	2,74 €	4,06 €	5,45 €	6,86 €

Alsace

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	10,00 €				
Transport	2,32 €	3,10 €	4,23 €	5,80 €	7,04 €
Trajet	1,53 €	2,82 €	3,84 €	5,25 €	6,37 €

Salaires minima

Les salaires minima mensuels (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit au 1^{er} février 2021.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
150	1 555,58 €	230	1 954,49 €
170	1 597,22 €	250	2 099,51 €
185	1 634,00 €	270	2 263,43 €
210	1 814,74 €	—	—

◆ Accords 26 janv. 2021

Blanchisserie, teinturerie, nettoyage

Forfait annuel en jours : incidence des absences et de l'embauche ou de la rupture du contrat en cours d'année

Les dispositions de l'accord du 8 mars 2019 relatif au forfait annuel en jours pour les cadres ont été étendues par arrêté du 6 novembre 2020 sous réserve de la conclusion notamment d'un nouvel accord de branche précisant les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période (v. la synthèse, n° 11).

Par avenant du 17 décembre 2020, applicable depuis le 22 janvier 2021 (lendemain de son dépôt), les partenaires sociaux précisent dès lors pour les salariés sous forfait annuel en jours l'incidence des absences ainsi que de l'embauche ou de la rupture du contrat en cours d'année.

Prise en compte des absences

L'avenant prévoit que les périodes d'absence pour congé de maternité, paternité, adoption, pour maladie ou accident d'origine professionnelle, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la CCN à du temps de travail effectif, sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne doivent pas faire l'objet de récupérations. À l'inverse, les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la CCN ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduisent proportionnellement le nombre de jours de repos.

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée comme suit : rémunération mensuelle / 21,67 (jours).

Prise en compte de l'arrivée en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l'année, il faut soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Prise en compte du départ en cours d'année

Afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il faut soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l'année considérée avant le départ :

- le nombre de samedis et de dimanches ;
- les jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début d'année ;
- le prorata du nombre de congés supplémentaires pour l'année considérée.

La disposition de l'accord 8 du mars 2019, qui prévoit le versement d'une indemnité compensatrice au salarié qui quitte l'entreprise sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, est maintenue.

◆ Avenant 17 déc. 2020 (déposé 21 janv. 2021)

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Il permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En application de ce texte, les partenaires sociaux de la branche de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage ont conclu le 17 décembre 2020, un accord à durée déterminée qui permet de réduire temporairement la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord a été étendu par arrêté du 24 février 2021 publié au *Journal officiel* du 25 février. Il est applicable à compter du 26 février 2021 (lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension) et jusqu'au 30 juin 2025.

Les dispositions de l'accord du 17 décembre 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même objet. L'accord de branche distingue toutefois, s'agissant des modalités de mise en place du dispositif dans l'entreprise :

— les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise : mise en place par accord collectif ;

— les entreprises qui ne disposent pas de délégués syndicaux : mise en place possible par document unilatéral de l'employeur.

REMARQUE : ce document, transmis à l'Administration en vue de son homologation, doit préciser les conditions de recours à l'activité réduite et mentionner notamment les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, la date de début et la durée d'application du dispositif, les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Champ d'application

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne toutes les entreprises relevant de la CCN (v. la synthèse, n^{os} 1 et 2).

REMARQUE : le dispositif peut s'appliquer dans un périmètre plus restreint que celui de l'entreprise ou de l'établissement, comme un service.

Durée d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif d'activité réduite est accordé aux entreprises dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois.

Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale

L'accord prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail pour chaque salarié ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail (cette limite peut toutefois être dépassée, sur décision de l'Administration, dans des cas exceptionnels liés à la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise précisée dans le document élaboré par l'employeur ; dans ce cas, la réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif.

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée perçoit de l'employeur une indemnité horaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires. Le décret n^o 2020-926 du 28 juillet 2020 prévoit ainsi que cette indemnité ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

L'entreprise peut lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période et verser aux salariés une indemnisation plus favorable si les conditions économiques le permettent.

Engagements en matière d'emploi

Les engagements de l'employeur en matière d'emploi doivent au minimum porter sur l'absence de licenciement économique des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif.

◆ *Accord 17 déc. 2020 étendu par arr. 24 févr. 2021 : JO, 25 févr.*

Cancer : centres de lutte

Précisions sur le maintien de salaire en cas de congé de proche aidant, de congé pour maladie ou accident et de congé maternité

Par avenant applicable à compter du 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux définissent l'assiette de calcul du maintien de salaire assuré par l'employeur en cas de congé de proche aidant, de congé pour maladie ou accident et de congé de maternité. Ainsi, le salaire net mensuel visé correspond au salaire du mois au cours duquel le salarié est absent. Il comprend les éléments de rémunération fixes et permanents du salaire, ainsi que les indemnités de sujétions (calculées sur la base des 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail), à l'exception des indemnités versées en cas d'astreintes.

◆ *Avenant n^o 2020-14, 25 nov. 2020 (déposé 18 déc. - BO/CC 2021/02, janv. 2021)*

Nouvel emploi dans la classification du personnel non praticien et salaires minima au 1^{er} janvier 2021

Par avenant applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 (1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition), les partenaires sociaux intègrent un nouvel emploi dans la grille de classification du personnel non praticien et fixent les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) applicables.

REMARQUE : une indemnité spécifique a été instituée par l'avenant n^o 2020-16 du 25 novembre 2020 (v. ci-après).

Classification

Il est créé le nouvel emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé dans la classification du personnel non praticien.

Un auxiliaire de puériculture (positionné au groupe D, position 3) peut accéder à l'emploi d'auxiliaire de puériculture spécialisé après 5 ans d'expérience professionnelle dans le centre avec obtention au minimum du palier 1 de la validation des compétences dans le parcours professionnel. Ce nouvel emploi est rattaché au groupe E, position 3.

REMARQUE : le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe D est reconduit dans le groupe E avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition (v. la synthèse, n^o 45).

Rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG)

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) des auxiliaires de puériculture spécialisés sont fixées comme suit.

Groupe	Emploi	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
E	Auxiliaire de puériculture spécialisé	23 356 €	23 823 €	24 538 €

◆ *Avenant n^o 2020-15, 25 nov. 2020 (déposé 18 déc. - BO/CC 2021/02, janv. 2021)*

Création d'une indemnité spécifique pour les auxiliaires de puériculture spécialisés

Une indemnité spécifique liée à l'exercice ou aux particularités d'exercice professionnel, d'un montant de 1 200 € annuels bruts, est attribuée aux auxiliaires de puériculture spécialisés (groupe E).

REMARQUE : cet emploi a été créé par l'avenant n^o 2020-15 du 25 novembre 2020 (v. ci-avant).

Les modalités d'attribution de cette indemnité sont identiques à celles fixées par l'avenant n^o 2020-05 du 7 septembre 2020 pour les aides-soignants spécialisés (v. la synthèse, n^o 37).

L'avenant est applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition, soit depuis le 1^{er} janvier 2021.

◆ *Avenant n^o 2020-16, 25 nov. 2020 (déposé 18 déc. - BO/CC 2021/02, janv. 2021)*

Carrières et matériaux : industries

Grand-Est

Rémunérations minimales mensuelles garanties des ouvriers et ETAM au 1^{er} janvier 2020

Champ d'application de l'accord

Les partenaires sociaux reprennent le champ d'application de la convention collective en référence aux codes APE de la nomenclature de 1973, à l'exception des activités du code 1508 (produits en béton).

Champ d'application territorial

L'accord s'applique dans les départements suivants :

- Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne (ancienne région Champagne-Ardenne) ;
- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges (ancienne région Lorraine) ;
- Bas-Rhin et Haut-Rhin (ancienne région Alsace).

Rémunérations minimales mensuelles garanties

Les rémunérations minimales mensuelles garanties (base 151,67 h/mois) sont fixées comme suit au 1^{er} janvier 2020.

Niveau	Échelon	Montant	Niveau	Échelon	Montant
1	1	1 539,42 €	4	3	1 839,00 €
	2	1 577,00 €		1	1 845,00 €
2	1	1 584,00 €	5	2	1 904,00 €
	2	1 608,00 €		3	2 035,00 €
	3	1 656,00 €		1	2 072,00 €
3	1	1 663,00 €	6	2	2 152,00 €
	2	1 689,00 €		3	2 324,00 €
	3	1 738,00 €		1	2 369,00 €
4	1	1 747,00 €	7	2	2 514,00 €
	2	1 777,00 €		3	2 738,00 €

♦ Accord 13 nov. 2020 (déposé 6 janv. 2021 - avis JO, 6 févr.)

Centres équestres

Salaires minima au 1^{er} février et au 1^{er} juillet 2021

Les salaires minima bruts (base 151,67 h/mois) sont fixés comme suit au 1^{er} février et au 1^{er} juillet 2021.

Coefficient	Au 1-2-2021		Au 1-7-2021	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
100	10,25 €	1 554,62 €	10,25 €	1 554,62 €
103	10,25 €	1 554,62 €	10,25 €	1 554,62 €
106	10,25 €	1 554,62 €	10,31 €	1 563,72 €
109	10,27 €	1 557,65 €	10,42 €	1 580,40 €
111	10,36 €	1 571,30 €	10,52 €	1 595,57 €
118	10,41 €	1 578,88 €	10,57 €	1 603,15 €
121	10,66 €	1 616,80 €	10,82 €	1 641,07 €
130	11,51 €	1 745,72 €	11,68 €	1 771,51 €
150	13,24 €	2 008,11 €	13,44 €	2 038,44 €

Coefficient	Au 1-2-2021		Au 1-7-2021	
	Horaire	Mensuel	Horaire	Mensuel
167	14,73 €	2 234,10 € (1)	14,95 €	2 267,47 € (2)
193	17,00 €	3 264,00 €	17,26 €	3 313,92 €

(1) 2 533,56 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.
(2) 2 571,40 € pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.

♦ Avenant n° 101, 11 janv. 2021

Charcuterie de détail

Salaires minima au 1^{er} janvier 2021

Les salaires minima horaires sont fixés comme suit au 1^{er} janvier 2021.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
150	10,59 €	220	12,72 €
160	10,73 €	230	13,13 €
170	10,85 €	240	13,57 €
180	11,18 €	260	14,44 €
190	11,63 €	300	16,49 €
200	12,04 €	330	17,80 €
210	12,34 €	-	-

♦ Avenant n° 39, 27 janv. 2021

Conchyliculture

Salaires minima au 1^{er} février 2021

Les salaires minima horaires garantis sont fixés comme suit au 1^{er} février 2021.

Échelon	Montant	Échelon	Montant
1	10,46 €	4	11,28 €
2	10,70 €	5	12,46 €
3	10,99 €	6	16,38 €

♦ Avenant n° 39, 27 janv. 2021

Eau : services et assainissement

Astreinte et salaires minima au 1^{er} juillet 2020

L'avenant, applicable le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension avec un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020, revalorise le montant de l'indemnité d'astreinte et les salaires globaux bruts minima annuels.

Indemnité d'astreinte

Au 1^{er} juillet 2020, la valeur de la compensation minimale de l'astreinte est fixée à 13,51 € par période de 24 heures.

Salaires minima annuels

Les salaires globaux bruts minima annuels sont fixés comme suit au 1^{er} juillet 2020.

Groupe	Montant	Groupe	Montant
I	20 123 €	V	27 232 €
II	20 855 €	VI	35 463 €
III	22 231 €	VII	48 554 €
IV	23 249 €	VIII	57 422 €

♦ Avenant n° 19, 10 déc. 2020 (déposé 30 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Enseignement privé : accords de branche du secteur

Révision du régime de frais de santé

Les partenaires sociaux prennent en compte la situation des salariés placés en activité partielle. Par ailleurs, ils majorent les taux de cotisation du régime et redéfinissent les salariés bénéficiant de l'exonération totale de la cotisation salariale.

L'avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Bénéficiaires

Les partenaires sociaux précisent que les salariés placés en activité partielle de droit commun ou en activité partielle de longue durée (APLD) bénéficient du maintien des prestations, à titre obligatoire. Le versement des cotisations est dû.

Cotisations

Montants

Les cotisations majorées de 1 % sont fixées comme suit.

Socle obligatoire

Les cotisations mensuelles forfaitaires du socle obligatoire sont fixées comme suit pour l'année 2021.

	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié	39,90 € (1)	24,10 € (2)
Conjoint	44,00 €	26,50 €
Enfant (3)	22,00 €	13,40 €

(1) Soit 19,95 € minimum à la charge de l'employeur et 19,95 € maximum à la charge du salarié.
 (2) Soit 19,95 € minimum à la charge de l'employeur et 4,15 € maximum à la charge du salarié.
 (3) Gratuité à compter du 3^e enfant.

Options

Les montants mensuels des cotisations afférentes aux options s'établissent comme suit pour l'année 2021.

	Option 1	Option 2	Option 3
Salarié	10,40 €	27,00 €	37,40 €
Conjoint	10,40 €	27,00 €	37,40 €
Enfant (1)	5,80 €	14,60 €	20,60 €

(1) Gratuité à compter du 3^e enfant.

Exonération de la cotisation salariale

Les partenaires sociaux redéfinissent les bénéficiaires de l'exonération totale de la cotisation salariale au titre du socle obligatoire. Sont désormais visés :

- les apprentis dont le contrat est d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés en CDD d'une durée inférieure à 12 mois sauf s'ils sont en situation de cumul d'emplois ;
- les salariés pour lesquels la cotisation (part employeur et part salarié) représente au moins 10 % de leurs rémunérations brutes.

♦ Avenant n° 3, 16 déc. 2020

Formation : organismes

Amélioration du congé exceptionnel en cas de maladie d'un enfant

Par avenant du 10 novembre 2020, applicable à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, les partenaires sociaux améliorent les dispositions

conventionnelles relatives aux jours de congé pour enfant malade.

Ainsi, en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans, il est désormais prévu, pour les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté, un congé rémunéré de 3 jours par an et par salarié (sur présentation d'un justificatif). Ce congé peut être porté à 5 jours pour un enfant à charge de moins de 1 an ou en situation de handicap ou si son état de santé relève d'une affection de longue durée.

REMARQUE : ces jours peuvent être accolés ou fractionnés.

Les partenaires sociaux précisent également que pour les formateurs non cadres, le congé pour enfant malade susvisé peut être pris indifféremment sur le temps d'acte de formation, de préparation et de recherche liés à l'acte de formation ou d'activités connexes (v. la synthèse, n° 18).

♦ Avenant 10 nov. 2020 (déposé 16 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Nouveau régime du travail à temps partiel

Par dérogation à la loi, la durée minimale hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel est fixée à 14 heures.

L'accord, conclu le 10 novembre 2020 pour une durée de 5 ans, entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, sous réserve que ledit arrêté ne comporte aucune exclusion sur le fond. A son terme, il cessera de produire effet.

REMARQUE : outre les dispositions à durée indéterminée de la CCN (v. la synthèse, n° 14), le régime du travail à temps partiel était initialement fixé par accord du 17 décembre 2014 étendu, conclu pour une durée de 3 ans. Il a été prorogé par avenant du 4 avril 2018 étendu puis par avenant du 13 septembre 2019 étendu. Ce dernier a cessé de s'appliquer au 31 décembre 2020.

Champ d'application de l'accord et salariés concernés

L'accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la CCN (v. la synthèse n°s 1 et 2) ainsi qu'à l'ensemble des salariés (personnel pédagogique, personnel administratif et fonctions support), quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDD d'usage).

Durée minimale de travail

Par dérogation à la loi, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 14 heures par semaine (ou 60,67 heures par mois ou 728 heures par an).

Cette durée minimale de 14 heures n'est toutefois pas applicable à certains salariés. Ainsi, la durée minimale de travail est fixée à 3 heures par semaine (ou 13 heures par mois ou 156 heures par an) pour les salariés suivants :

- salariés en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ;
- salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat comportant une durée de travail inférieure à 14 heures (ou équivalent) ;
- salariés travaillant dans le cadre de missions répondant à une demande exceptionnelle (c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente) ;
- salariés bénéficiant d'un cumul emploi-retraite.

Contreparties

Les salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) bénéficient de garanties fixées comme suit.

Regroupement des horaires, interruption journalière d'activité et temps de pause

Les partenaires sociaux précisent que les dispositions ci-après ne s'appliquent pas aux salariés qui bénéficient d'une durée

minimale de travail fixée à 3 heures par semaine, ou son équivalent (v. ci-avant).

Regroupement des horaires et organisation du travail par journées ou demi-journées

Durée hebdomadaire de travail	Regroupement
≤ 3 heures	1 demi-journée
> 3 heures et ≤ 6 heures	au plus 2 demi-journées ou 1 journée
> 6 heures et ≤ 9 heures	au plus 3 demi-journées ou 2 journées
> 9 heures et ≤ 12 heures	au plus 4 demi-journées ou 3 journées
> 12 heures et ≤ 15 heures	au plus 5 demi-journées ou 3 journées
> 15 heures et ≤ 24 heures	au plus 7 demi-journées ou 4 journées

Les partenaires sociaux précisent que le regroupement des demi-journées de travail sur une même journée et la régularité des plannings sont à privilégier. Une répartition différente peut être retenue à la demande expresse du salarié.

Interruption journalière d'activité

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité au cours d'une même journée. La durée de cette interruption est limitée à 2 heures (sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales pouvant être accordées).

Temps de pause quotidien

L'accord prévoit que le temps de pause quotidien ne peut excéder 1 heure dès lors que le temps de travail quotidien est inférieur à 6 heures.

Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur ne peut modifier la répartition de la durée de travail (entre les jours de la semaine ou les semaines du mois) que si le contrat prévoit de façon exhaustive les cas opérationnels dans lesquels cette modification peut intervenir (par exemple, remplacement d'un salarié absent, report de formation à la demande du client...) et la nature de cette modification. Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés minimum doit alors être respecté. En l'absence de précision dans le contrat des cas et des modalités de cette modification de la durée de travail, l'employeur doit recueillir l'accord préalable du salarié par tout moyen lui permettant de conserver une trace écrite (sms, mail...).

Priorité d'accès à la conclusion d'avenants « complément d'heures »

Les salariés dont la durée de travail est inférieure au minimum légal bénéficient d'une priorité pour la conclusion d'avenants « complément d'heures » (v. ci-après).

Ordre des départs en congés

L'employeur est tenu de fixer l'ordre des départs en congés en tenant compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année pendant la période de prise principale des congés (sous réserve des droits acquis à la date de départ). A cette fin, l'accord prévoit que le salarié doit informer son employeur des dates de congés prévues chez d'autres employeurs en respectant un délai minimum de 3 mois avant la date d'ouverture de la période de prise des congés.

Compléments d'heures

Les partenaires sociaux prévoient la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel (sans pouvoir atteindre 35 heures) par la conclusion d'avenants dits « complément d'heures ».

REMARQUE : les compléments d'heures doivent être proposés en priorité aux salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel).

Le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à 4 par an et par salarié (hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

Les heures réalisées dans le cadre d'un avenant « complément d'heures » font l'objet d'une majoration de salaire de 20 % ou ouvrent droit à un repos de durée équivalente au choix du salarié.

Heures complémentaires

Limite

La limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est fixée à 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Majoration

Les heures complémentaires font l'objet des majorations suivantes :

- pour celles effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle : application d'une majoration de salaire de 20 % ;
- pour celles effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle (dans la limite conventionnelle de 1/3 de cette durée) : application du taux de majoration légal, soit 25 %.

♦ Accord 10 nov. 2020 (déposé 16 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Salaires minima pour l'année 2020

L'avenant, applicable à compter du 10 novembre 2020 (date de sa signature), fixe les salaires minima annuels bruts selon l'ancienne et la nouvelle classification pour l'année 2020.

Salaires minima annuels selon l'ancienne classification

Le barème des salaires minima annuels selon l'ancienne classification (base 35 h/semaine) est identique à celui fixé par l'avenant du 12 septembre 2019 étendu. Pour plus de clarté, nous reprenons ci-après le barème applicable.

Niveau	Coefficient	Salaires minimum annuel
A1	100	18 597,63 €
A2	110	18 642,95 €
B1	120	18 687,24 €
B2	145	18 732,56 €
C1	171	18 815,83 €
C2	186	20 025,37 €
D1	200	21 483,43 €
D2	220	23 566,38 €
E1	240	25 649,32 €
E2	270	28 773,73 €
F	310	32 939,62 €
G	350	37 105,51 €
H	450	47 520,22 €
I	600	63 142,30 €

Salaires minima annuels selon la nouvelle classification

Le barème des salaires minima annuels selon la nouvelle classification est fixé comme suit.

Palier	Fourchette des coefficients	Salaires minimum annuel
1	De 100 à 109	18 597,63 €
2	De 110 à 119	18 642,95 €
3	De 120 à 132	18 687,24 €
4	De 133 à 144	18 710,81 €
5	De 145 à 157	18 732,56 €
6	De 158 à 170	18 774,20 €
7	De 171 à 185	18 815,83 €
8	De 186 à 199	20 025,37 €

Palier	Fourchette des coefficients	Salaire minimum annuel
9	De 200 à 206	21 483,43 €
10	De 207 à 213	22 212,46 €
11	De 214 à 219	22 941,49 €
12	De 220 à 226	23 566,38 €
13	De 227 à 233	24 295,41 €
14	De 234 à 239	25 024,44 €
15	De 240 à 245	25 649,32 €
16	De 246 à 251	26 274,20 €
17	De 252 à 257	26 899,09 €
18	De 258 à 263	27 523,97 €
19	De 264 à 269	28 148,85 €
20	De 270 à 277	28 773,73 €
21	De 278 à 285	29 606,91 €
22	De 286 à 293	30 440,09 €
23	De 294 à 301	31 273,27 €
24	De 302 à 309	32 106,44 €
25	De 310 à 349	32 939,62 €
26	De 350 à 399	37 105,51 €
27	De 400 à 449	42 312,87 €
28	De 450 à 499	47 520,22 €
29	De 500 à 549	52 727,58 €
30	De 550 à 599	57 934,94 €
31	à partir de 600	63 142,30 €

◆ Avenant 10 nov. 2020 (déposé 16 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

Repos hebdomadaire des salariés de catégorie B à service partiel

Par avenant n° 102 du 3 novembre 2020, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de son extension, les partenaires sociaux précisent désormais que la durée du repos hebdomadaire minimal, fixé à un jour et demi (incluant le dimanche) pour les salariés de catégorie B à service complet ou permanent (v. la synthèse, n° 12), s'applique également aux salariés de cette même catégorie à service partiel.

NDLR : les salariés se rattachent à la catégorie B lorsqu'ils ne travaillent pas dans un cadre horaire et lorsque leur emploi répond à la définition légale du concierge et employé d'immeubles à usage d'habitation (c'est-à-dire qu'ils logent dans l'immeuble gardé, surveillé et/ou entretenu). Sont à service partiel ceux totalisant moins de 9 000 UV de tâches, n'exerçant pas de permanence, ayant le droit de s'absenter à toute heure du jour et le droit de travailler soit à leur domicile, soit à l'extérieur (v. la synthèse, n° 3).

◆ Avenant n° 102, 3 nov. 2020 (déposé 14 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Prime exceptionnelle

L'avenant est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Une prime exceptionnelle est attribuée aux salariés qui n'ont pas bénéficié, entre le 1^{er} avril et le 31 juillet 2020, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi).

REMARQUE : cette mesure ne s'applique pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant n° 100 du 10 février 2020 étendu applicable au 1^{er} avril 2020, ou qui ont bénéficié sur la période considérée d'une

mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à :

- 80 € pour les salariés de catégorie A ;
- 120 € pour les salariés de catégorie B.

Le montant de la prime est proportionnel au taux d'emploi du salarié.

REMARQUE : la prime est calculée selon les formules suivantes :
 - 80 € × nombre d'heures contractuelles/151,67 pour les salariés de catégorie A ;
 - 120 € × nombre d'unités de valeur/10 000 pour les salariés de catégorie B.

◆ Avenant n° 101, 3 nov. 2020 (déposé 14 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Habitat et logement accompagnés

Régime de prévoyance : majoration des taux de cotisation au 1^{er} janvier 2021

Par avenant n° 54 du 3 décembre 2020, applicable à compter du 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux majorent l'ensemble des taux de cotisations. Seuls les taux afférents à la reprise des encours sont inchangés.

Champ d'application de l'avenant

L'avenant précise qu'il s'applique uniquement à l'ensemble des entreprises à caractère social gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Les personnels PACT et ARIM de l'habitat sont donc exclus de l'application de l'avenant du 3 décembre 2020.

REMARQUE : précisons que par arrêté du 1^{er} août 2019 (JO, 23 août) portant fusion de champs conventionnels, la CCN « Habitat : personnels PACT et ARIM » a été rattachée à la CCN des foyers de jeunes travailleurs. Dans le cadre de cette fusion et par avenant n° 53 du 3 juin 2020 étendu par arrêté du 6 novembre 2020 (JO, 14 nov.), la CCN « Foyers de jeunes travailleurs » a été renommée CCN de l'habitat et du logement accompagnés et un champ d'application commun aux deux CCN fusionnées a été défini (v. la synthèse, n°s 1, 2 et 3).

Cotisations au 1^{er} janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, les taux de cotisation sont majorés comme suit.

Prestations	Taux
A la charge exclusive du salarié	
Incapacité temporaire totale, maternité	0,53 % TA + 1,37 % TB
A la charge exclusive de l'employeur	
Décès, invalidité permanente totale, allocation obsèques des non-cadres	0,16 % TA + 0,16 % TB
Décès, invalidité permanente totale, allocation obsèques des cadres	0,81 % TA + 0,81 % TB
Rente éducation	0,12 % TA + 0,12 % TB
Invalidité permanente totale ou partielle des non-cadres	0,65 % TA + 1,47 % TB
Invalidité permanente totale ou partielle des cadres	0,41 % TA + 0,94 % TB
Reprise des encours (1)	0,05 % TA + 0,05 % TB
(1) Taux inchangés.	

REMARQUE : les autres dispositions du régime de prévoyance sont inchangées.

◆ Avenant n° 54, 3 déc. 2020 (déposé 20 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

HLM : personnels des sociétés anonymes et fondations

Prime de vacances et salaires minima au 1^{er} janvier 2021

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est fixé à 830 € au 1^{er} janvier 2021.

Rémunérations minimales annuelles

Le barème des rémunérations minimales annuelles est fixé comme suit au 1^{er} janvier 2021.

Cotation	Coefficient	Montant
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 039,54 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 387,43 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 464,45 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 274,00 €
19 à 21	G5	35 352,38 €
22 à 24	G6	36 804,35 €
25 à 27	G7	37 690,84 €
28 à 30	G8	43 169,24 €
31 à 32	G9	61 134,57 €

◆ Avenant n° 12, 17 déc. 2020

Horlogerie, bijouterie : commerce de détail

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Il permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En application de ce texte, les partenaires sociaux de la branche des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 18 novembre 2020, un accord à durée déterminée qui permet de réduire temporairement la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord est applicable 1 an à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les dispositions de l'accord du 18 novembre 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même objet. En l'absence d'un tel accord, l'accord de branche permet donc le recours au dispositif dit « d'activité réduite pour le maintien en emploi » par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

REMARQUE : ce document, transmis à l'Administration en vue de son homologation, doit préciser les conditions de recours à l'activité réduite et mentionner notamment les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, la date de début et la durée d'application du dispositif, les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Entreprises et salariés concernés

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les entreprises relevant de la CCN (v. la synthèse, n°s 1 et 2).

Le dispositif peut concerner toutes les catégories de salariés, y compris ceux bénéficiant d'un dispositif de forfait annuel en

jours, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Durée d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif d'activité réduite est accordé aux entreprises dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale

L'accord prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail pour chaque salarié ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail (cette limite peut toutefois être dépassée, sur décision de l'Administration, dans des cas exceptionnels liés à la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise précisée dans le document élaboré par l'employeur ; dans ce cas, la réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale).

La réduction de l'horaire de travail s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif et peut conduire à une suspension temporaire de l'activité pour une durée maximale de 2 mois consécutifs.

Information des salariés

Les modifications de planning doivent être communiquées par écrit (courrier ou courriel recommandé avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge) sous un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrables.

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée perçoit de l'employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Dans le cas d'une réduction de l'horaire de travail supérieure à 40 % (v. ci-avant), l'employeur doit compenser la différence pour la tranche entre 40 % et 50 % en assurant le maintien de salaire habituel pour les heures correspondantes.

REMARQUE : pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours, l'accord précise que l'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité. Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h30 non travaillées, une journée non travaillée correspond à 7 heures non travaillées et une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Engagements en matière d'emploi

Tout plan de sauvegarde de l'emploi est interdit (sauf lorsque son seul volet est un plan de départs volontaires) pendant l'application du dispositif et jusqu'à deux mois après la fin du recours à l'activité partielle de longue durée. Les ruptures conventionnelles collectives sont autorisées.

Pendant la période d'activité réduite, l'entreprise ne peut pas conclure de CDD pour motif d'accroissement temporaire d'activité ni recourir à l'intérim.

◆ Accord 18 nov. 2020 (avis JO, 5 févr. 2021)

Import-export

Congés exceptionnels pour enfant malade : mesure exceptionnelle liée à l'épidémie de coronavirus

La CCN prévoit au bénéfice du salarié jusqu'à 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge (v. la synthèse, n° 12).

Par accord à durée déterminée du 14 décembre 2020, applicable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, les partenaires sociaux étendent le bénéfice de ce congé exceptionnel au cas de garde

Actualisation

d'enfants déclarés cas contacts par l'Agence régionale de santé (ARS).

◆ Accord 14 déc. 2020

Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers

Régimes de prévoyance : augmentation des cotisations au 1^{er} janvier 2021 et pour 2022

Par deux avenants du 28 octobre 2020, applicables depuis le 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux augmentent pour 2021 et 2022 les taux de cotisation des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres.

Taux de cotisation des non-cadres

Taux applicables en 2021

Les taux de cotisation des non-cadres pour 2021, qui demeurent à la charge de l'employeur, sont fixés comme suit.

Garantie	TA	TB
Décès	0,30 %	0,30 %
Mensualisation	0,75 %	0,75 %
Incapacité	0,81 %	0,80 %
Invalidité	0,34 %	0,34 %
Maternité	—	0,01 %
Total	2,20 %	2,20 %

Taux applicables en 2022

L'avenant « Non-cadres » prévoit le maintien pour l'année 2022 des taux fixés en 2021, à l'exception de l'augmentation des taux afférents à la garantie « Mensualisation ». Ces taux sont portés à 0,91 % sur les tranches A et B.

Taux de cotisation des cadres

Taux applicables en 2021

Les taux de cotisation des cadres pour 2021 sont fixés comme suit.

Garantie	Part employeur		Part salariale	
	TA	TB	TA	TB
Décès	1,50 %	0,78 %	—	0,52 %
Mensualisation	0,34 %	0,62 %	—	—
Incapacité	0,34 %	0,59 %	0,23 %	0,40 %
Invalidité	0,17 %	0,37 %	0,11 %	0,25 %
Maternité	0,04 %	0,26 %	0,02 %	0,17 %
Total	2,39 %	2,62 %	0,36 %	1,34 %

Taux applicables en 2022

L'avenant « Cadres » prévoit le maintien en 2022 des taux fixés en 2021, à l'exception de l'augmentation des taux afférents à la garantie « Mensualisation » (part employeur). Ces taux sont portés à 0,54 % sur la tranche A et 0,91 % sur la tranche B.

◆ Avenants 28 oct. 2020 (avis JO, 28 janv. 2021)

Lin : teillage (coopératives agricoles et SICA)

Salaires minima au 1^{er} octobre 2020

Par avenant applicable à compter du 1^{er} octobre 2020, les partenaires sociaux revalorisent les salaires minima.

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Valeur du point

La valeur du point est revalorisée de 1,40 % pour les 100 premiers points et pour les points suivants au 1^{er} octobre 2020 :

— 100 premiers points : 0,10774 € le point ;

— 101^e et suivants : 0,02491 € le point.

Barème des salaires minima

Le barème des salaires minima mensuels (base 151,67 h/mois) est fixé comme suit au 1^{er} octobre 2020.

Catégorie	Coefficient	Montant
Ouvriers et employés	100	1 634,05 €
	108	1 664,28 €
	116	1 694,51 €
Techniciens et agents de maîtrise	244	2 178,19 €
	300	2 389,80 €

Cadres

Valeur du point

La valeur du point est fixée à 3,5042 € (+ 1,40 %) au 1^{er} octobre 2020.

Barème des salaires minima

Le barème des salaires minima mensuels (base 151,67 h/mois) est fixé comme suit au 1^{er} octobre 2020.

Coefficient	Montant
630	2 207,63 €
900	3 153,76 €
1 200	4 205,02 €

◆ Avenant n° 51, 9 oct. 2020 (déposé 19 déc.)

Matériaux de construction : négoce

Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année : fixation de la période de référence

L'article 4-2 de la CCN ouvre aux entreprises la possibilité d'aménager le temps de travail de manière à répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, et fixe le régime de ce dispositif d'aménagement du temps de travail.

Ces dispositions ont été étendues par arrêté du 17 février 2020 (JO, 22 févr.) sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse la période de référence.

Afin de tenir compte de cette réserve, les partenaires sociaux de la branche ont conclu le 23 octobre 2020 un nouvel avenant fixant la période de référence du dispositif susvisé du 1^{er} janvier au 31 décembre.

L'avenant est applicable à compter de sa date de signature.

◆ Avenant 23 oct. 2020 (déposé 30 déc. - BO/CC 2021/3, janv. 2021 - avis JO, 4 févr.)

Matériels agricoles, de BTP et de manutention :

maintenance, distribution et location

Salaires minima au 1^{er} mars 2021

Les salaires minima mensuels (base 151,67 h/mois) sont fixés comme suit au 1^{er} mars 2021.

Catégorie	Niveau	Coefficient	Montant
Ouvriers et employés	I	A10	1 568,68 €
		A20	1 592,21 €
	II	A30	1 616,11 €
		A40	1 640,34 €
		A50	1 664,95 €
	III	A60	1 711,56 €
		A70	1 759,49 €
		A80	1 808,76 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 863,02 €
		B20	1 946,86 €
		B30	2 034,47 €
	V	B40	2 126,01 €
		B50	2 221,68 €
		B60	2 321,66 €
	VI	B70	2 426,14 €
		B80	2 535,31 €
Cadres	VII	C10	2 662,07 €
		C20	2 928,29 €
	VIII	C30	3 367,54 €
		C40	3 872,66 €
	IX	C50	4 453,56 €
		C60	5 121,58 €

◆ Avenant n° 9, 5 févr. 2021

Métallurgie : ingénieurs et cadres

Salaires minima 2021

Par accord applicable à compter du 10 février 2021 (lendemain de son dépôt), les partenaires sociaux fixent, pour l'année 2021, les rémunérations annuelles minimales des ingénieurs et cadres.

Les valeurs des barèmes sont versées *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise ou d'un remplacement d'une durée supérieure à 3 mois. La vérification du compte intervient en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Rémunérations minimales annuelles (base 151,66 h/mois)

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
60 et 68	19 904 €	108	31 613 €
76	22 246 €	114	33 369 €
80	23 417 €	120	35 126 €
84	24 588 €	125	36 589 €
86	25 173 €	130	38 053 €
92	26 930 €	135	39 516 €
100	29 271 €	-	-

Rémunérations minimales annuelles des salariés au forfait

Forfait en heures sur l'année

Les barèmes sont fixés pour une durée annuelle de travail incluant la journée de solidarité.

Coefficient	Entre 1 607 et 1 767 heures au +	> 1 767 et 1 927 heures au +
60 et 68	22 890 €	25 876 €
76	25 583 €	28 920 €
80	26 930 €	30 442 €
84	28 276 €	31 964 €
86	28 949 €	32 725 €
92	30 969 €	35 008 €
100	33 662 €	38 053 €
108	36 355 €	41 097 €
114	38 375 €	43 380 €
120	40 394 €	45 663 €
125	42 078 €	47 556 €
130	43 761 €	49 468 €
135	45 444 €	51 371 €
180	60 592 €	60 592 €
240	80 789 €	80 789 €

A titre exceptionnel, le barème ci-avant (pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus) s'applique aux ingénieurs et cadres ayant conclu une convention de forfait en heures sur le mois sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures.

Forfait en jours sur l'année (base 218 jours incluant la journée de solidarité)

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
80	30 442 €	120	45 663 €
84	31 964 €	125	47 566 €
86	32 725 €	130	49 468 €
92	35 008 €	135	51 371 €
100	38 053 €	180	60 592 €
108	41 097 €	240	80 789 €
114	43 380 €	-	-

Forfait sans référence horaire

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
80	45 444 €	120	45 663 €
84	45 444 €	125	47 566 €
86	45 444 €	130	49 468 €
92	45 444 €	135	51 371 €
100	45 444 €	180	60 592 €
108	45 444 €	240	80 789 €
114	45 444 €	-	-

◆ Accord 22 janv. 2021 (déposé 9 févr.)

Métallurgie : Gard et Lozère

Salaires minima 2020

Rémunérations minimales hiérarchiques

Ces rémunérations (base 151,67 h/mois) sont calculées à partir d'une valeur du point fixée à 5,08 € à compter du 1^{er} octobre 2020.

Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties (base 151,67 h/mois) est fixé comme suit au 1^{er} janvier 2020.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
140	18 729 €	240	20 841 €
145	18 749 €	255	21 539 €
155	18 786 €	270	22 262 €
170	18 843 €	285	23 980 €
180	18 931 €	305	26 718 €
190	19 084 €	335	28 163 €
215	19 715 €	365	29 549 €
225	20 088 €	395	32 336 €

◆ Accord 5 oct. 2020 (déposé 11 janv. 2021 - BO/CC 2021/03, janv.)

Métallurgie : Oise

Garanties annuelles de rémunération 2020

Le barème des garanties annuelles de rémunération (base 151,67 h/ mois) est fixé comme suit pour l'année 2020.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
140	18 474 €	240	20 260 € (1)
145	18 476 €	255	21 129 €
155	18 479 €	270	21 882 €
170	18 700 €	285	23 288 €
180	18 786 €	305	24 405 €
190	18 963 €	335	26 842 €
215	19 456 €	365	28 809 €
225	19 838 €	395	31 204 €

(1) L'avenant du 17 décembre 2020 comporte une erreur matérielle au niveau du montant fixé pour le coefficient 240. Un avenant rectificatif a été signé le 29 janvier 2021 qui fixe le montant du coefficient 240 à 20 620 € (au lieu de 20 260 €).

◆ Avenant 17 déc. 2020 (déposé 17 janv. 2021 - BO/CC 2021/04, févr.) ◆ Avenant 29 janv. 2021

Missions locales et PAIO

Révision du régime de prévoyance

Par avenant applicable à compter du 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux réécrivent intégralement le régime de prévoyance de la branche. Seules sont analysées ci-après les dispositions nouvelles ou modifiées.

Organismes assureurs recommandés

Les partenaires sociaux recommandent, pour assurer les garanties du régime de prévoyance, les organismes suivants :

- Groupement Aésio Macif/Malakoff humanis prévoyance (Malakoff Humanis assure la coordination et l'interlocution commerciale pour le groupement) et Mutex pour les garanties suivantes : maintien de salaire, incapacité, invalidité et décès ;
- Ocirp pour les rentes de conjoint et d'éducation.

Bénéficiaires

Sans changement, tous les salariés bénéficient du régime de prévoyance. Les partenaires sociaux définissent les notions de cadres et de non-cadres. Les cadres sont définis comme les salariés relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Les non-cadres sont définis comme les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 bis susvisés.

Cotisations

Assiette des cotisations

Il est précisé que pour les salariés placés en activité partielle, la base de calcul des cotisations inclut le montant de l'indemnité

légale brute due au titre du dispositif et le cas échéant l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

REMARQUE : pour les salariés en arrêt de travail, cette assiette comprend également la part des indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre d'un régime de prévoyance obligatoire, assujéti aux charges sociales.

Taux de cotisation

Les taux contractuels sont abaissés au niveau des taux d'appel fixés par l'avenant n° 62 du 7 mars 2018 étendu.

Non-cadres

Risque	Salarié		Employeur		Cotisation totale	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès/IAD/double effet	—	—	0,39 %	0,39 %	0,39 %	0,39 %
Incapacité de travail	0,84 %	1,27 %	—	—	0,84 %	1,27 %
Invalidité	—	—	0,84 %	1,25 %	0,84 %	1,25 %
Rente éducation	0,01 %	0,01 %	0,16 %	0,16 %	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	0,01 %	0,01 %	0,11 %	0,11 %	0,12 %	0,12 %
Total (hors maintien de salaire)	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %	2,36 %	3,20 %
Maintien de salaire	—	—	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %

Cadres

Risque	Salarié		Employeur		Cotisation totale	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès/IAD/double effet	—	0,02 %	0,47 %	0,37 %	0,47 %	0,39 %
Incapacité de travail	0,86 %	1,27 %	—	—	0,86 %	1,27 %
Invalidité	—	—	0,74 %	1,25 %	0,74 %	1,25 %
Rente éducation	—	—	0,17 %	0,17 %	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	—	—	0,12 %	0,12 %	0,12 %	0,12 %
Total (hors maintien de salaire)	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %	2,36 %	3,20 %
Maintien de salaire	—	—	0,56 %	1,28 %	0,56 %	1,28 %

Prestations

Salaire de référence

Il est précisé que pour les salariés placés en activité partielle, la base de calcul des prestations inclut le montant de l'indemnité légale brute due au titre du dispositif et le cas échéant l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Incapacité

Les partenaires sociaux rétablissent la disposition permettant au salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté de bénéficier de la garantie incapacité à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu.

REMARQUE : pour rappel, cette disposition avait été supprimée par l'avenant n° 48 du 6 mars 2013 non étendu.

Invalidité

Le montant de la rente « invalidité » fixé par l'avenant n° 48 du 6 mars 2013 non étendu est maintenu. Ainsi, en cas d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie, le salarié bénéficie d'une rente égale à 95 % du salaire net, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Degré élevé de solidarité

Les partenaires sociaux précisent que les actions de solidarité bénéficient aux salariés des entreprises adhérant auprès d'un des organismes assureurs recommandés susmentionnés.

◆ Avenant n° 68, 19 nov. 2020 (déposé 8 janv. 2021 - BO/CC 2021/2, janv.)

Régime de frais de santé : organisme assureur recommandé et cotisations

Par avenant applicable à compter du 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux réécrivent intégralement le régime de frais de santé. Seules sont analysées ci-après les dispositions modifiées.

Organisme assureur recommandé

Les partenaires sociaux recommandent Harmonie mutuelle pour assurer les garanties du régime de frais de santé.

Cotisations

Les cotisations sont fixées comme suit pour une durée de 2 ans (soit du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022).

	Socle de base		Option obligatoire (1)		Option facultative	
	Régime général	Régime Alsace Moselle	Régime général	Régime Alsace Moselle	Régime général	Régime Alsace Moselle
Salarié isolé	1,650 %	1,020 %	0,412 %	0,420 %	0,492 %	0,500 %
Famille	3,080 %	1,940 %	0,645 %	0,650 %	0,772 %	0,770 %
Conjoint affilié (à titre facultatif)	1,799 %	1,110 %	0,456 %	0,470 %	0,543 %	0,560 %

(1) Option mise en place à titre obligatoire par la structure.

La répartition des cotisations « salarié isolé » et « famille » reste fixée à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Pour l'option obligatoire, l'employeur doit prendre à sa charge au moins 50 % de la cotisation.

- ◆ Avenant n° 67, 28 sept. 2020 (déposé 16 déc. - BO/CC 2021/2, janv. 2021)

Mutualité

Salaires minima au 1^{er} janvier 2021

En l'absence d'accord, l'Association nationale des employeurs de la mutualité (ANEM) revalorise la garantie minimale d'évolution de carrière ainsi que les salaires minima annuels, par recommandation patronale applicable à ses seuls adhérents.

Garantie minimale d'évolution de carrière

La valeur du point servant de base de calcul à la garantie minimale d'évolution de carrière est fixée à 8,19 € (soit une augmentation de 0,22 %) au 1^{er} janvier 2021.

Rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG)

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2021.

Classe	Montant	Classe	Montant
E1	18 593,98 € (1)	C1	26 775,78 €
E2	18 812,83 € (1)	C2	36 049,91 €
E3	19 088,36 €	C3	43 800,14 €
E4	19 630,47 €	C4	63 597,79 €
T1	21 501,55 €	D	26 775,78 €
T2	24 622,70 €	—	—

(1) Depuis le 1^{er} janvier 2013, la rémunération annuelle brute ne peut être inférieure à 19 000 € pour une année complète de travail effectif (base 35 h/semaine), hors éléments de rémunération liés à l'ancienneté.

- ◆ Recomm. patronale de l'ANEM, 23 déc. 2020

Navigation (entreprises) : personnel sédentaire

Notion d'ancienneté

Par accord « Égalité professionnelle » applicable à compter du 17 décembre 2020 (lendemain de son dépôt), les partenaires sociaux précisent que le congé de paternité est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté.

NDLR : précisons que l'accord « Égalité professionnelle » du 12 octobre 2016 étendu, applicable jusqu'au 12 octobre 2019, prévoyait déjà la même disposition.

- ◆ Accord 30 sept. 2020 (déposé 16 déc. - BO/CC 2021/3, janv. 2021)

Notariat

Travail à temps partiel : compléments d'heures

Par accord du 19 novembre 2020, applicable à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, les partenaires sociaux permettent aux entreprises et aux salariés de conclure des avenants « complément d'heures » afin d'augmenter temporairement la durée contractuelle du travail.

REMARQUE : une trame d'avenant temporaire de complément d'heures est annexée à l'accord afin d'aider les employeurs et les salariés à élaborer ce document.

Nombre maximal d'avenants

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, l'accord permet de conclure jusqu'à 8 avenants temporaires de complément d'heures par année civile et par salarié.

Majorations de salaire

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire de complément d'heures sont majorées comme suit.

Nombre d'avenants conclus au cours d'une même année civile	Majoration de salaire
Jusqu'au 3 ^e avenant	—
4 ^e et 5 ^e avenants	10 %
6 ^e avenant	15 %
7 ^e avenant	20 %
8 ^e avenant	25 %

Conformément aux dispositions légales, les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant de complément d'heures sont majorées de 25 %.

- ◆ Accord 19 nov. 2020 (avis JO, 23 janv. 2021)

Papiers-cartons, celluloses (production, transformation) : ingénieurs et cadres

Regroupement des champs d'application des conventions collectives de la transformation et de la production des papiers-cartons

Dans le cadre du rapprochement des CCN de la production et de la transformation des papiers-cartons initié par l'accord de méthode du 29 mars 2017 non étendu, les partenaires sociaux regroupent les champs d'application des 4 conventions collectives suivantes :

— convention collective des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (IDCC 1492) ;

— convention collective des OETAM de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 16 février 1988 (IDCC 1495) ;
— convention collective des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 (IDCC 700) ;

— convention collective des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et celluloses du 21 décembre 1972 (IDCC 707).

REMARQUE : selon nos informations, la nouvelle CCN unifiée a été conclue le 29 janvier 2021.

L'accord est applicable à compter du 17 décembre 2020, date de son dépôt.

◆ *Accord 10 nov. 2020 (déposé 17 déc. - BO/CC 2020/6, févr. 2021)*

Rémunération du temps de pause des salariés travaillant en équipes successives

Par avenant n° 10 du 22 juin 2020 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.), les partenaires sociaux ont institué des dispositions relatives à la rémunération du temps de pause des salariés travaillant en équipes successives (v. la synthèse n° 19). Ce dernier, applicable à compter du 1^{er} juillet 2020 pour une durée indéterminée, devait toutefois cesser de s'appliquer après le 31 décembre 2020 si la nouvelle convention collective unifiée de la production et de la transformation n'était pas signée à cette date ou si cette dernière faisait l'objet d'un droit d'opposition annulant sa mise œuvre.

Par accord du 9 décembre 2020, applicable à la date de sa signature, les partenaires sociaux fixent désormais cette échéance au 31 janvier 2021 et non plus au 31 décembre 2020.

NDLR : selon nos informations, la CCN unifiée a été signée le 29 janvier 2021.

◆ *Accord 9 déc. 2020 (déposé 29 janv. 2021 - BO/CC 2021/6, févr.)*

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Il permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En application de ce texte, les partenaires sociaux ont conclu le 9 décembre 2020, un accord à durée déterminée qui permet de réduire temporairement la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord, applicable à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, cesse de produire effet lorsque le dispositif d'activité partielle vient à expiration.

REMARQUE : les partenaires sociaux précisent, conformément aux dispositions légales, que ce dispositif s'applique aux documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022.

Les dispositions de l'accord du 9 décembre 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur le même objet. En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord de branche permet donc le recours au dispositif dit « d'activité réduite pour le maintien en emploi » par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

REMARQUE : ce document, transmis à l'Administration en vue de son homologation, doit préciser les conditions de recours à l'activité réduite et mentionner notamment les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, la date de début et la durée d'application du dispositif, les modalités d'indemnisation des salariés, les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Entreprises et salariés concernés

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les entreprises relevant du champ d'application de la CCN (v. la synthèse, n°s 1 et 2). L'activité partielle de longue durée peut concerner toutes les activités et tous les salariés, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...).

Durée d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale

L'accord prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail pour chaque salarié ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail (cette limite peut toutefois être dépassée, sur décision de l'Administration, dans des cas exceptionnels liés à la situation particulière de l'entreprise précisée dans le document élaboré par l'employeur ; dans ce cas, la réduction de l'horaire ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale).

REMARQUE : la réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Information des salariés

En cas de rappel dans l'entreprise d'un salarié initialement placé en activité réduite, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 24 heures minimum (hors week-end et jours fériés). Pour les salariés appelés à travailler les week-end et les jours fériés, ce délai de prévenance est de 24 heures, week-end et jours fériés inclus.

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée perçoit de l'employeur une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est plafonnée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

REMARQUE : la base de calcul de l'indemnité étant la même que celle de l'indemnité de congés payés, toutes les sommes perçues en contrepartie du travail doivent être prises en compte. Doivent en revanche être exclues les sommes qui ne sont pas versées en contrepartie du travail individuel du salarié (telle qu'une prime globale sur l'activité de l'entreprise), les sommes rémunérant à la fois le travail et les congés payés (telle qu'une prime de treizième mois ou une prime de vacances), les sommes versées au titre d'un risque exceptionnel et celles présentant le caractère de frais professionnels.

Pour les salariés bénéficiant d'éléments de rémunération variables, cette rémunération brute tient compte de la moyenne de ces éléments perçus au cours des 12 mois civils (ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois) précédant le premier jour de placement en activité partielle de longue durée.

REMARQUE : lorsque le salarié placé en activité réduite bénéficie d'une action de formation mise en œuvre en accord avec l'employeur, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle est fixé à 100 %.

Engagements en matière d'emploi

L'accord interdit tout licenciement pour motif économique durant la période pendant laquelle les salariés sont indemnisés au titre du dispositif d'activité partielle et jusqu'à un mois après cette indemnisation. Les engagements de l'employeur en matière d'emploi portent sur l'intégralité des emplois de l'entreprise ou de l'établissement. Cependant, l'entreprise peut décider d'un autre niveau d'engagement (unités de production, ateliers, services, équipes...), sous réserve qu'elle le précise dans le document de demande d'activité réduite.

Prise en compte des périodes d'activité partielle

En cas de licenciement, de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite d'un salarié concerné par le dispositif, l'indemnité de rupture est calculée sur la base de la rémunération habituelle du salarié (c'est-à-dire hors période d'activité réduite).

◆ *Accord 9 déc. 2020 (avis JO, 3 févr. 2021)*

Papiers-cartons, celluloses (production, transformation) : OETAM

Regroupement des champs d'application des conventions collectives de la transformation et de la production des papiers-cartons

▷ Voir « PAPIERS-CARTONS, CELLULOSES (PRODUCTION, TRANSFORMATION) : INGÉNIEURS ET CADRES », page 8115.

Rémunération du temps de pause des salariés travaillant en équipes successives

Par avenant n° 10 du 22 juin 2020 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 (JO, 24 déc.), les partenaires sociaux ont institué des dispositions relatives à la rémunération du temps de pause des salariés travaillant en équipes successives (v. la synthèse n° 20). Ce dernier, applicable à compter du 1^{er} juillet 2020 pour une durée indéterminée, devait toutefois cesser de s'appliquer après le 31 décembre 2020 si la nouvelle convention collective unifiée de la production et de la transformation n'était pas signée à cette date ou si cette dernière faisait l'objet d'un droit d'opposition annulant sa mise œuvre.

Par accord du 9 décembre 2020, applicable à la date de sa signature, les partenaires sociaux fixent désormais cette échéance au 31 janvier 2021 et non plus au 31 décembre 2020.

NDLR : selon nos informations, la CCN unifiée a été signée le 29 janvier 2021.

◆ *Accord 9 déc. 2020 (déposé 29 janv. 2021 - BO/CC 2021/6, févr.)*

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

▷ Voir « PAPIERS-CARTONS, CELLULOSES (PRODUCTION, TRANSFORMATION) : INGÉNIEURS ET CADRES », page 8116.

Prime d'ancienneté

Par avenants n°s 41 et 42 du 22 juin 2020 étendus par arrêté du 20 novembre 2020 (JO, 28 nov.), les partenaires sociaux ont fixé la valeur de la base de calcul de la prime d'ancienneté (v. la synthèse, n° 51) comme suit :

— 597,89 € au 1^{er} juillet 2020 ;

— 600,88 € au 1^{er} janvier 2021.

Par accord du 9 décembre 2020, applicable à la date de sa signature, les partenaires sociaux décident que le montant de 600,88 € s'applique désormais à compter du 1^{er} février 2021 et non plus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Par ailleurs, les avenants n°s 41 et 42 du 22 juin 2020 étendus, applicables à compter du 1^{er} juillet 2020 pour une durée indéterminée, devaient cesser de s'appliquer après le 31 décembre 2020 si la nouvelle convention collective unifiée de la production et de la transformation n'était pas signée à cette date ou si cette dernière faisait l'objet d'un droit d'opposition annulant sa mise œuvre.

L'accord du 9 décembre 2020 susvisé fixe désormais cette échéance au 31 janvier 2021 et non plus au 31 décembre 2020.

NDLR : selon nos informations, la CCN unifiée a été signée le 29 janvier 2021.

◆ *Accord 9 déc. 2020 (déposé 29 janv. 2021 - BO/CC 2021/6, févr.)*

Pharmacie : industrie

Préparation d'examens des salariés en alternance, congé sabbatique et arrivée d'un enfant

Mise en oeuvre d'un congé pour le salarié en alternance préparant un examen, allongement de la durée du congé sabbatique, réduction d'horaire pour la salariée enceinte et autorisation d'absence pour le salarié adoptant un enfant, telles sont les nouveautés issues de l'accord conclu le 5 novembre 2020.

L'accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Préparation des examens des salariés en alternance

Les salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) bénéficient d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables (consécutifs ou non) pour la préparation des épreuves d'examen. Ce congé est octroyé à chaque nouveau diplôme préparé au cours de la période d'alternance.

NDLR : conformément aux dispositions légales, les apprentis bénéficient d'un congé de 5 jours ouvrables, rémunéré, à prendre dans le mois qui précède les épreuves de l'examen en cours de préparation.

Allongement de la durée du congé sabbatique

Les partenaires sociaux portent la durée du congé sabbatique à 18 mois (et non plus 11 mois comme le prévoit la loi).

REMARQUE : le salarié doit informer l'employeur en cas d'exercice d'une activité professionnelle si le congé sabbatique dépasse la durée légale de 11 mois.

Dispositions relatives à l'arrivée d'un enfant

Autorisation d'absence en cas d'adoption d'un enfant

Dès l'obtention de l'agrément d'adoption, le salarié bénéficie de 5 jours d'absence rémunérés pour effectuer les démarches liées au processus d'adoption. Ces jours peuvent être pris par journée ou demi-journée, de manière consécutive ou fractionnée.

Réduction d'horaire pour les salariées enceintes

A compter du 4^e mois de grossesse, les salariées enceintes bénéficient désormais d'une réduction d'horaire de 1 heure par jour, avec maintien de salaire.

REMARQUE : le cumul de l'heure journalière est possible, d'un commun accord, selon la situation personnelle de la salariée.

◆ *Accord 5 nov. 2020 (avis JO, 4 févr. 2021)*

Indemnisation des arrêts de travail : mesure exceptionnelle dans le cadre de l'épidémie de coronavirus

Par avenant étendu du 9 juillet 2020, les partenaires sociaux ont prévu le versement d'indemnités journalières complémentaires aux IJSS pour les arrêts de travail en lien avec l'épidémie de coronavirus survenus entre le 10 mars 2020 et le 31 décembre 2020 (v. la synthèse, n° 25).

Un avenant du 7 janvier 2021, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, prolonge jusqu'au 30 juin 2021 le versement de ces indemnités journalières complémentaires pour les arrêts de travail dérogatoires des salariés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, en tant que « contact à risque de contamination ».

◆ *Avenant 7 janv. 2021 (avis JO, 17 févr.)*

Régime de prévoyance et de frais de santé : taux d'appel des cotisations au 1^{er} janvier 2021

Par avenant du 5 novembre 2020, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux maintiennent en 2021 les taux d'appel des cotisations du régime professionnel conven-

Actualisation

tionnel (RPC) et du régime supplémentaire (RS) issus de l'avenant du 21 novembre 2019 étendu (v. la synthèse, n° 29).

Par ailleurs, l'avenant précise désormais la répartition des taux de cotisations entre les garanties décès et incapacité-invalidité du régime professionnel conventionnel (RPC) comme suit.

Garantie	Part employeur		Part salarié	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,76 %	—	—	—
Incapacité-Invalidité	0,11 %	0,87 %	0,58 %	0,58 %

◆ Avenant 5 nov. 2020 (avis JO, 4 févr. 2021)

Pharmacie d'officine

Indemnisation maladie : mesures exceptionnelles dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus

Par un nouvel avenant à durée déterminée du 13 janvier 2021, les partenaires sociaux adaptent les dispositions de l'accord du 6 juillet 2020 étendu aux dispositions du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 en prorogeant l'application de certaines dispositions relatives à l'indemnisation des arrêts des salariés identifiés comme « cas contact » et en prenant en compte les arrêts dits « symptôme covid » et les arrêts dits « positif covid ».

REMARQUE : pour rappel, le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 a abrogé le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 initialement visé par l'accord du 6 juillet 2020.

L'avenant est applicable à compter du 10 janvier 2021 et cessera de produire effet à la même date que l'accord du 6 juillet 2020 (soit à ce jour, le 1^{er} juillet 2021).

Indemnisation des jours de carence

Outre l'indemnisation des jours de carence des arrêts des salariés identifiés comme « cas contact », les partenaires sociaux prévoient désormais l'indemnisation des jours de carence pour les arrêts intervenus à compter du 10 janvier 2021 des salariés visés aux alinéas 5 et 6 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021, soit :

— les salariés présentant les symptômes de l'infection à la covid-19, dits « arrêts symptômes covid » ;

— les salariés présentant un test positif à la covid-19, dits « arrêts positifs covid ».

Cette indemnisation s'applique jusqu'à la date fixée au premier alinéa du II de l'article 12 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021. A ce jour, le décret vise la date du 31 mars 2021 inclus.

Indemnisation des arrêts de travail non justifiés par une incapacité due à la maladie ou l'accident

L'accord du 6 juillet 2020 prévoyait l'indemnisation des arrêts de travail visés par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 et non justifiés par une incapacité due à une maladie ou à un accident, des personnes ayant été en contact avec une personne malade de la covid-19 ou ayant séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique. Les partenaires sociaux adaptent les dispositions de l'accord au décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021. Ainsi, outre l'indemnisation des arrêts de travail des salariés identifiés comme « cas contact », les partenaires sociaux prévoient désormais l'indemnisation des arrêts intervenus à compter du 10 janvier 2021 des salariés visés aux alinéas 5 et 6 du décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021, soit :

— les salariés présentant les symptômes de l'infection à la covid-19, dits « arrêts symptômes covid » ;

— les salariés présentant un test positif à la covid-19, dits « arrêts positifs covid ».

L'indemnisation de ces arrêts s'applique désormais jusqu'à la date fixée au premier alinéa du II de l'article 12 du décret

n° 2021-13 du 8 janvier 2021. A ce jour, le décret vise la date du 31 mars 2021 inclus.

◆ Avenant 13 janv. 2021 (avis JO, 29 janv.)

Prime annuelle d'équipement au 1^{er} janvier 2021

La prime annuelle d'équipement est fixée, pour toutes les catégories de salariés, à 78 € au 1^{er} janvier 2021.

◆ Accord 13 janv. 2021 (avis JO, 19 févr.)

Pompes funèbres

Salaires minima au 1^{er} janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, les salaires minima mensuels sont fixés comme suit.

Hors ancienneté

Catégorie	Niveau	Position	Montant
Ouvriers et employés	I	1	1 569 €
		2	1 592 €
	II	1	1 609 €
		2	1 632 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 723 €
		2	1 781 €
Cadres	V	1	2 211 €
		2	2 369 €
	VI	1	2 632 €
		2	3 116 €
	VII	1	3 865 €

Avec ancienneté

Catégorie	Niveau	Position	3 ans	5 ans	10 ans
Ouvriers et employés	I	1	1 613 €	1 633 €	1 676 €
		2	1 641 €	1 659 €	1 696 €
	II	1	1 665 €	1 676 €	1 719 €
		2	1 682 €	1 692 €	1 736 €
Techniciens et agents de maîtrise	III	1	1 682 €	1 692 €	1 736 €
		2	1 690 €	1 702 €	1 746 €
	IV	1	1 751 €	1 776 €	1 807 €
		2	1 809 €	1 834 €	1 867 €
Cadres	V	1	2 228 €	—	—
		2	2 388 €	—	—
	VI	1	2 653 €	—	—
		2	3 141 €	—	—
	VII	1	3 896 €	—	—

Catégorie	Niveau	Position	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers et employés	I	1	1 725 €	1 768 €	1 822 €
		2	1 749 €	1 793 €	1 845 €
	II	1	1 771 €	1 817 €	1 871 €
		2	1 790 €	1 834 €	1 889 €
Techniciens et agents de maîtrise	III	1	1 790 €	1 834 €	1 889 €
		2	1 799 €	1 843 €	1 900 €
	IV	1	1 871 €	1 917 €	1 975 €
		2	1 932 €	1 980 €	2 039 €

◆ Accord 14 janv. 2021

Presse : portage

Salaires minima au 1^{er} novembre 2020

Le barème des rémunérations minimales (base 151,67 h/mois) est fixé comme suit à compter du 1^{er} novembre 2020.

Catégorie	Niveau de rémunération	Total point de cotation	Échelon national	Rémunération	
				Horaire	Mensuel
Employés	1	40 à 49	1	10,19 €	1 545,52 €
		50 à 59	2 A	10,20 €	1 547,03 €
	2	60 à 65	2 B	10,22 €	1 550,07 €
		66 à 72	3 A	10,23 €	1 551,58 €
	3	73 à 78	3 B	10,26 €	1 556,13 €
		79 à 84	4 A	10,68 €	1 619,84 €
	4	85 à 88	4 B	10,91 €	1 654,72 €
		88 à 99	5 A	11,71 €	1 776,06 €
Agents de maîtrise	5	100 à 110	5 B	12,77 €	1 936,83 €
		111 à 123	6 A	13,25 €	2 009,63 €
	6	124 à 132	6 B	14,30 €	2 168,88 €
		133 à 149	7 A	14,90 €	2 259,88 €
Cadres	7	150 à 166	7 B	15,54 €	2 356,95 €
		167 à 200	8	17,79 €	2 689,21 €
	9	> 200	9	De gré à gré	De gré à gré

◆ Avenant 10 nov. 2020 (déposé 18 déc. - avis JO, 23 janv. 2021)

Prévention et sécurité

Adhésion du GES à la convention collective

Par lettre du 20 décembre 2019, le Groupement des entreprises de sécurité (GES) adhère à la CCN du 15 février 1985 étendue.

REMARQUE : Groupement des entreprises de sécurité (GES) : 146 boulevard Diderot 75 012 Paris. Tél : 01-81-70-74-86 ; E-mail : contact@ges-securite-privee.org ; <https://ges-securite-privee.org/>

◆ Lettre 20 déc. 2019 (déposée 29 janv. 2021 - BO/CC 2021/5, févr.)

Récupération : industries et commerce

Départ à la retraite : préavis et indemnités

Par avenant du 9 décembre 2020, applicable à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, les partenaires sociaux modifient le préavis applicable en cas de mise à la retraite et revalorisent l'indemnité de départ volontaire à la retraite.

Préavis de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite, le préavis à respecter était jusqu'ici équivalent au préavis conventionnel de licenciement. Ce préavis de mise à la retraite est désormais identique à celui prévu en cas de départ volontaire à la retraite, soit :

- 1 semaine pour une ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

Indemnités de départ à la retraite

Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est revalorisée comme suit.

Ancienneté	Indemnité
Après 10 ans	1,5 mois (1)
Après 15 ans	2 mois (1)
Après 20 ans	3 mois (au lieu de 2,5 mois)
Après 25 ans	3,5 mois (au lieu de 3 mois)
Après 30 ans	4 mois (au lieu de 3,5 mois)
Après 35 ans	4,5 mois (au lieu de 4 mois)
Après 40 ans	5 mois (au lieu de 4,5 mois)

(1) Montant inchangé.

La base de calcul de cette indemnité demeure inchangée.

Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité versée en cas de mise à la retraite reste égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

La disposition relative à l'indemnité de rupture du contrat d'un commun accord à partir de 55 ans dans le cadre d'une préretraite progressive est supprimée.

◆ Avenant 9 déc. 2020 (avis JO, 4 févr. 2021)

Sociaux et socioculturels (centres) et autres acteurs du lien social (associations)

Rémunération minimum de branche au 1^{er} janvier 2021

L'avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les adhérents de l'organisation patronale ELISFA et à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres.

Ainsi, le montant de la rémunération minimum de branche est fixé à 18 895 € annuels bruts au 1^{er} janvier 2021.

◆ Avenant n° 01-21, 7 janv. 2021

Textiles : industries

Branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés

Salaires minima et indemnité de panier de nuit 2021

L'accord est applicable à compter du 1^{er} février 2021.

Rémunération annuelle garantie des ATAM (base 35 h/semaine)

Les rémunérations annuelles garanties sont fixées comme suit pour l'année 2021.

Niveau de responsabilité	Montant (1)
B	18 756 €
C	18 828 €
D	19 414 €
E	20 690 €
F	24 635 €
G	27 404 €
H	32 849 €

(1) Vérification à effectuer au 31 décembre 2021.

Salaires minima mensuels garantis (base 35 h/semaine ou 152,19 h/mois)

Les salaires minima mensuels garantis sont fixés comme suit au 1^{er} février 2021.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
210	1 563 €	375	1 987 €
225	1 569 €	390	2 106 €
240	1 574 €	405	2 274 €
255	1 584 €	420	2 436 €
270	1 594 €	435	2 603 €
285	1 605 €	450	2 771 €
300	1 615 €	500	3 179 €
315	1 625 €	600	3 998 €
330	1 652 €	700	5 028 €
345	1 746 €	800	6 257 €
360	1 866 €	–	–

Indemnité journalière de panier de nuit

Le montant de l'indemnité journalière de panier de nuit est fixé à 7,03 € au 1^{er} février 2021.

◆ Accord 27 janv. 2021

Thermalisme

Salaires minima au 1^{er} décembre 2020

L'avenant, applicable aux seuls établissements relevant du secteur d'activité thermal (code NAF 96.04 Z « Entretien corporel » de la nomenclature INSEE de 2008), fixe le barème de la rémunération minimale conventionnelle au 1^{er} décembre 2020 (1^{er} jour du mois suivant la date de sa signature).

NDLR : rappelons que, par accord du 14 mars 2019 étendu, les partenaires sociaux ont décidé de regrouper la CCN avec celle de l'hospitalisation privée à but lucratif (v. la synthèse, n° 3).

Niveau	Écart conventionnel minimum garanti (1)	Salaires mensuel minimum	Montant brut pour le calcul de la rémunération annuelle garantie (1)
Agent d'exécution 1 ^{er} échelon	–	1 540 €	0 €
Agent d'exécution 2 ^e échelon	12 €	1 552 €	208 €
Agent qualifié	12 €	1 564 €	208 €
CQP agent thermal	15 €	1 579 €	208 €
Agent hautement qualifié	80 €	1 659 €	218 €
Agent de maîtrise I	30 €	1 689 €	224 €
Agent de maîtrise II	70 €	1 759 €	244 €
Agent de maîtrise III	70 €	1 829 €	265 €
Cadre I	–	2 500 € (1)	374 €
Cadre II	–	2 880 € (1)	432 €

(1) Montants inchangés.

◆ Avenant 24 nov. 2020 (déposé 20 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Tourisme : agences de voyages et de tourisme

Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus

La loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 a introduit un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, destiné à aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire avec pour objectif de préserver les emplois et de sauvegarder les compétences des salariés. Il permet aux entreprises, sous réserve notamment de la conclusion d'un accord de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail des salariés et de percevoir une allocation de l'État pour les heures non travaillées en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

En application de ce texte, les partenaires sociaux de la branche des agences de voyages et de tourisme ont conclu le 29 décembre 2020, un accord à durée déterminée qui permet de réduire temporairement la durée du travail au sein de l'entreprise. Cet accord est applicable à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et jusqu'au 30 juin 2025.

Les dispositions de l'accord du 29 décembre 2020 ont un caractère supplétif et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe portant sur le même objet. En l'absence d'un tel accord, l'accord de branche permet donc le recours au dispositif dit « d'activité réduite pour le maintien en emploi » par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (un modèle de document unilatéral est annexé à l'accord afin d'aider les employeurs à élaborer ce document).

REMARQUE : pour les entreprises, groupes ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, les partenaires sociaux exigent l'ouverture d'une négociation loyale. Ce n'est qu'en cas d'échec de la négociation, après la signature d'un procès-verbal de désaccord, que l'accord de branche permet le recours au dispositif d'activité partielle de longue durée par la voie d'un document unilatéral.

Ce document, transmis à l'Administration en vue de son homologation, doit préciser les conditions de recours à l'activité réduite et mentionner notamment les activités et salariés concernés, la réduction maximale de l'horaire de travail, la date de début et la durée d'application du dispositif, les engagements de l'entreprise en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Champ d'application

La mise en œuvre du dispositif d'activité réduite concerne les entreprises relevant du champ d'application professionnel de la CCN élargi à celui de la CC des guides interprètes de la région parisienne et à celui de la CC des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages (v. la synthèse, n° 1). Son champ d'application géographique est national.

REMARQUE : le dispositif est également applicable à toutes les entreprises ayant souhaité adhérer volontairement à la CCN.

Le dispositif peut concerner tous les salariés, y compris ceux bénéficiant d'un dispositif de forfait annuel en jours, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat d'alternance).

Durée d'application du dispositif

Le bénéfice du dispositif d'activité réduite est accordé aux entreprises dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale

L'accord prévoit que la réduction maximale de l'horaire de travail pour chaque salarié ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale du travail.

REMARQUE : signalons toutefois que le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 limite la réduction de l'horaire de travail à 40 % de la durée légale, sauf cas exceptionnels et après autorisation de l'administration (v. dans le dictionnaire, l'étude DISPOSITIONS DE DROIT COMMUN, n° 270).

Information des salariés

L'employeur doit informer par écrit individuellement chaque salarié au moins 5 jours francs avant son entrée dans le dispositif d'activité réduite.

Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle de longue durée perçoit de l'employeur une indemnité horaire dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires. Le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 prévoit ainsi que cette indemnité ne peut être inférieure à 70 % de la rémunération brute du salarié servant d'assiette à l'indemnité de congés payés.

L'accord précise que l'indemnité est plafonnée à 4,5 SMIC et qu'elle ne peut pas dépasser 100 % de la rémunération nette du salarié.

REMARQUE : pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours, l'accord précise que l'indemnité d'activité partielle est déterminée en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité. Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h30 non travaillées, une journée non travaillée correspond à 7 heures non travaillées et une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Une indemnisation plus favorable peut être versée aux salariés si les conditions économiques et financières de l'entreprise le permettent.

L'entreprise peut lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période.

Engagements en matière d'emploi

Les engagements de l'employeur en matière d'emploi doivent porter sur l'absence de licenciement économique des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle pour une durée au moins égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement.

REMARQUE : dans le cas où la gravité de la situation économique de l'entreprise contraindrait cette dernière à réduire ses effectifs, l'accord prévoit que l'employeur privilégiera le recours aux départs volontaires avant d'envisager un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

◆ Accord 29 déc. 2020 (déposé 27 janv. 2021)

Transports routiers

Transport de déménagement

Indemnités et salaires minima selon la nouvelle classification 2021

L'avenant applicable à compter du 1^{er} jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2021, fixe les indemnités et les salaires minima selon la nouvelle classification.

Indemnités

Indemnité d'amplitude des ouvriers

L'indemnité par heure de dépassement d'amplitude est fixée à 7,21 €.

Indemnité de temps de liaison des ouvriers

L'indemnité par heure de liaison est fixée à 7,21 €.

Indemnités des jours fériés et dimanches travaillés des ouvriers

Le montant des indemnités des jours fériés et dimanches travaillés des ouvriers est fixé à :

- durée du travail < 3 heures : 11,20 € ;
- durée du travail ≥ 3 heures : 26,13 €.

Salaires minima horaires des ouvriers (à l'embauche)

Ouvriers sédentaires

Coefficient	1A DEM	1B DEM	1C DEM	1D DEM
Montant	10,26 €	10,41 €	10,61 €	11,14 €

Ouvriers roulants

Coeff.	1A DEM			
	D	DC0	DC1	DC2
Montant	10,26 €	10,34 €	10,41 €	10,47 €

Coeff.	1B DEM			
	D	DC0	DC1	DC2
Montant	10,41 €	10,49 €	10,57 €	10,62 €

Coeff.	1C DEM			
	D	DC0	DC1	DC2
Montant	10,61 €	10,69 €	10,77 €	10,82 €

Coeff.	1D DEM			
	D	DC0	DC1	DC2
Montant	11,14 €	11,22 €	11,31 €	11,36 €

En application de l'avenant n° 3 du 16 janvier 2007 étendu, les taux horaires des ouvriers roulants sont majorés comme suit (par rapport au coefficient D) :

- + 1,50 % pour les personnels C1 titulaires du permis de conduire C ;
- + 2,00 % pour les personnels C2 titulaires du permis de conduire EC.

De plus, une majoration de 0,75 % s'applique pour les personnels dits « DC0 » recrutés en tant que « déménageurs conducteurs sur VUL ». Hormis en cas de simple déplacement d'un véhicule, toute heure de conduite sur VUL réalisée pour une opération de transport de déménagement à la demande de l'employeur est rémunérée sur la base du taux horaire du DC0.

REMARQUE : les majorations DC0, DC1 et DC2 ne se cumulent pas.

Salaires minima horaires des employés (à l'embauche)

Coefficient	2A DEM	2B DEM	2C DEM	2D DEM
Montant	10,42 €	10,48 €	10,66 €	10,80 €

Salaires minima horaires des techniciens et agents de maîtrise (à l'embauche)

Coefficient	3A DEM	3B DEM	3C DEM	3D DEM
Montant	11,25 €	12,25 €	14,01 €	15,79 €

Salaires minima des ingénieurs et cadres (jusqu'à 5 ans d'ancienneté)

Coefficient	Montant	
	Paie mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
4A DEM	2 691,35 €	35 884,66 €
4B DEM	3 007,20 €	40 095,95 €
4C DEM	3 664,25 €	48 856,72 €

◆ Avenant n° 18, 12 févr. 2021

Transport sanitaire

Salaires minima au 1^{er} mars 2021

Par avenant applicable à compter du 1^{er} mars 2021 (1^{er} jour du mois suivant sa signature), les partenaires sociaux revalorisent les salaires minima du personnel ambulancier.

Les taux horaires conventionnels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} mars 2021.

Catégorie	Montant
Emploi A	10,25 €
Emploi B	10,87 €

◆ Avenant n° 5, 5 févr. 2021

Travaux publics : ETAM

Auvergne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

En l'absence d'accord, la Fédération régionale des travaux publics (FRTP) fixe les indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et les salaires minima 2021 par décisions unilatérales applicables à ses seuls adhérents.

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit (seule l'indemnité de repas est revalorisée).

Zones	I a (0 à 5 km)	1 b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	0,81 €	2,42 €	4,87 €	8,10 €	11,32 €	14,58 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est identique à celui fixé par l'accord du 12 décembre 2019 étendu. Pour plus de clarté, nous reprenons ci-après le barème applicable.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	20 209 €	E	28 375 €
B	21 606 €	F	31 896 €
C	23 199 €	G	34 403 €
D	25 331 €	H	35 480 €

Les valeurs prévues ci-avant sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- niveau F : 36 680 € ;
- niveau G : 39 563 € ;
- niveau H : 40 802 €.

◆ Déc. unilatérales FRTP, 17 déc. 2020

Bourgogne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	12,00 €				
Transport	2,44 €	4,88 €	7,78 €	9,76 €	12,19 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est fixé comme suit.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	20 219 €	E	27 467 €
B	20 885 €	F	30 444 €
C	23 102 €	G	33 795 €
D	25 237 €	H	34 578 €

Les valeurs prévues ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- niveau F : 35 010 € ;
- niveau G : 38 864 € ;
- niveau H : 39 765 €.

◆ Accords 8 déc. 2020 (déposés 28 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Bretagne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	12,50 €				
Transport	3,21 €	5,51 €	7,85 €	10,02 €	12,37 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, les salaires minima annuels (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	20 418 €	E	27 775 €
B	21 384 €	F	30 832 €
C	23 001 €	G	34 531 €
D	25 395 €	H	36 504 €

Les valeurs prévues ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- niveau F : 35 457 € ;
- niveau G : 39 711 € ;
- niveau H : 41 980 €.

◆ Accords 9 déc. 2020 (déposés 21 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Franche-Comté

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)	VI (50 à 70 km)
Repas	12,00 €					
Transport	2,46 €	5,13 €	8,92 €	12,24 €	15,03 €	19,07 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est fixé comme suit.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	20 219 €	E	27 467 €
B	20 885 €	F	30 444 €
C	23 102 €	G	33 795 €
D	25 237 €	H	34 578 €

Les valeurs prévues ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- niveau F : 35 010 € ;
- niveau G : 38 864 € ;
- niveau H : 39 765 €.

♦ Accords 8 déc. 2020 (déposés 28 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Rhône-Alpes

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

En l'absence d'accord, la Fédération régionale des travaux publics (FRTP) et la Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage (CNATP) fixent les indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et les salaires minima 2021 par décisions unilatérales applicables à leurs seuls adhérents.

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, les barèmes des indemnités de petits déplacements sont fixés comme suit (seule l'indemnité de repas est revalorisée).

Ain

Zones	I a (0 à 4 km)	I b (4 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport (1)	0,75 €	2,61 €	5,59 €	9,17 €	12,89 €	16,57 €

(1) Indemnités majorées de 25 % pour les chantiers situés dans les 130 communes classées en zone de montagne.

Drôme-Ardèche

Zones	I a (0 à 5 km)	I b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	1,64 €	2,79 €	5,54 €	8,86 €	12,45 €	15,86 €

Isère

Zones	I a (0 à 5 km)	I b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	1,01 €	3,05 €	5,98 €	9,78 €	13,54 €	17,08 €

Loire

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €				
Transport	2,91 €	5,92 €	9,62 €	13,50 €	17,59 €

Rhône

Zones	I a (0 à 4 km)	I b (4 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport (1)	3,23 €	4,05 €	7,76 €	12,05 €	16,70 €	21,08 €

(1) Pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon, les zones I a et I b sont regroupées dans une zone I unique (couvrant 0 à 10 km). Les indemnités de cette zone correspondent à celles de la zone I b.

Savoie

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €				
Transport	4,17 €	8,33 €	12,50 €	16,66 €	20,83 €

Haute-Savoie

Zones	I a (1)	I b (1)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	1,68 €	2,50 €	5,80 €	9,15 €	12,68 €	16,05 €

(1) Distances non définies.

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est identique à celui fixé par l'accord du 11 décembre 2019 étendu. Pour plus de clarté, nous reprenons ci-après le barème applicable.

Niveau	Montant	Niveau	Montant
A	20 209 €	E	29 162 €
B	21 606 €	F	31 896 €
C	23 358 €	G	34 403 €
D	25 331 €	H	35 480 €

Les valeurs prévues ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit

- niveau F : 36 680 € ;
- niveau G : 39 563 € ;
- niveau H : 40 802 €.

♦ Déc. unilatérales FRTP et CNATP, 23 déc. 2020

Travaux publics : ouvriers

Auvergne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

En l'absence d'accord, la Fédération régionale des travaux publics (FRTP) fixe les indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et les salaires minima 2021 par décisions unilatérales applicables à ses seuls adhérents.

Actualisation

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit (seule l'indemnité de repas est revalorisée).

Zones	I a (0 à 5 km)	1 b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	0,81 €	2,42 €	4,87 €	8,10 €	11,32 €	14,58 €
Trajet	0,84 €	1,86 €	3,03 €	4,65 €	6,19 €	7,85 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est identique à celui fixé par l'accord du 12 décembre 2019 étendu. Pour plus de clarté, nous reprenons ci-après le barème applicable.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
100	20 118 €	150	25 157 €
110	20 551 €	165	27 016 €
125	21 255 €	180	29 357 €
140	23 527 €	-	-

♦ Déc. unilatérales FRTP, 17 déc. 2020

Bourgogne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	12,00 €				
Transport	2,44 €	4,88 €	7,78 €	9,76 €	12,19 €
Trajet	1,75 €	3,35 €	4,82 €	6,34 €	7,88 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est fixé comme suit.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
100	20 219 €	150	25 479 €
110	20 653 €	165	27 553 €
125	21 502 €	180	29 680 €
140	23 808 €	-	-

♦ Accords 8 déc. 2020 (déposés 28 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Bretagne

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	12,50 €				
Transport	3,21 €	5,51 €	7,85 €	10,02 €	12,37 €
Trajet	1,90 €	2,52 €	3,85 €	5,08 €	6,41 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, les salaires minima annuels (base 35 h/semaine) sont fixés comme suit.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
100	20 419 €	150	25 211 €
110	20 657 €	165	27 608 €
125	21 087 €	180	30 117 €
140	23 524 €	-	-

♦ Accords 9 déc. 2020 (déposés 21 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Franche-Comté

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, le barème des indemnités de petits déplacements est fixé comme suit.

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)	VI (50 à 70 km)
Repas	12,00 €					
Transport	2,46 €	5,13 €	8,92 €	12,24 €	15,03 €	19,07 €
Trajet	1,75 €	3,35 €	4,82 €	6,34 €	7,88 €	10,48 €

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est fixé comme suit.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
100	20 219 €	150	25 479 €
110	20 653 €	165	27 553 €
125	21 502 €	180	29 680 €
140	23 808 €	-	-

♦ Accords 8 déc. 2020 (déposés 28 janv. 2021 - avis JO, 19 févr.)

Rhône-Alpes

Indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et salaires minima 2021

En l'absence d'accord, la Fédération régionale des travaux publics (FRTP) et la Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage (CNATP) fixent les indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2021 et les salaires minima 2021 par décisions unilatérales applicables à leurs seuls adhérents.

Indemnités de petits déplacements

Au 1^{er} janvier 2021, les barèmes des indemnités de petits déplacements sont fixés comme suit (seule l'indemnité de repas est revalorisée).

Ain

Zones	I a (0 à 4 km)	I b (4 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport (1)	0,75 €	2,61 €	5,59 €	9,17 €	12,89 €	16,57 €
Trajet (1)	0,52 €	1,23 €	2,43 €	3,69 €	4,87 €	6,26 €

(1) Indemnités majorées de 25 % pour les chantiers situés dans les 130 communes classées en zone de montagne.

Drôme-Ardèche

Zones	I a (0 à 5 km)	I b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	1,64 €	2,79 €	5,54 €	8,86 €	12,45 €	15,86 €
Trajet	0,71 €	1,28 €	2,79 €	4,07 €	5,54 €	6,79 €

Isère

Zones	I a (0 à 5 km)	I b (5 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas (1)	11,00 €					
Transport	1,01 €	3,05 €	5,98 €	9,78 €	13,54 €	17,08 €
Trajet	0,63 €	1,80 €	3,48 €	5,37 €	7,27 €	9,06 €

(1) Indemnité de repas de nuit : 11,64 €.

Loire

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €				
Transport	2,91 €	5,92 €	9,62 €	13,50 €	17,59 €
Trajet	1,48 €	3,04 €	4,52 €	6,11 €	7,88 €

Rhône

Zones	I a (0 à 4 km)	I b (4 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport (1)	3,23 €	4,05 €	7,76 €	12,05 €	16,70 €	21,08 €
Trajet (1)	0,97 €	1,62 €	3,01 €	4,34 €	5,68 €	6,92 €

(1) Pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon, les zones I a et I b sont regroupées dans une zone I unique (couvrant 0 à 10 km). Les indemnités de cette zone correspondent à celles de la zone I b.

Savoie

Zones	I (0 à 10 km)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €				
Transport	4,17 €	8,33 €	12,50 €	16,66 €	20,83 €
Trajet	1,98 €	3,85 €	5,94 €	7,71 €	9,69 €

Haute-Savoie

Zones	I a (1)	I b (1)	II (10 à 20 km)	III (20 à 30 km)	IV (30 à 40 km)	V (40 à 50 km)
Repas	11,00 €					
Transport	1,68 €	2,50 €	5,80 €	9,15 €	12,68 €	16,05 €
Trajet	0,87 €	1,44 €	2,86 €	4,21 €	5,46 €	6,98 €

(1) Distances non définies.

Salaires minima

Pour l'année 2021, le barème des salaires minima annuels (base 35 h/semaine) est identique à celui fixé par l'accord du 11 décembre 2019 étendu. Pour plus de clarté, nous reprenons ci-après le barème applicable.

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
100	20 118 €	150	25 395 €
110	20 876 €	165	27 572 €
125	21 804 €	180	29 831 €
140	23 757 €	-	-

♦ Déc. unilatérales FRTP et CNATP, 23 déc. 2020

Vétérinaires : personnel salarié

Régime de frais de santé : augmentation des cotisations au 1^{er} janvier 2021

Par avenant du 15 décembre 2020, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux revoient à la hausse les montants de la cotisation mensuelle au régime de frais de santé. Ces derniers sont désormais fixés comme suit.

	Montant
Régime général	40,48 € (au lieu de 35,92 €)
Régime Alsace-Moselle	22,13 € (au lieu de 19,64 €)

REMARQUE : la cotisation reste répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

♦ Avenant n° 3, 15 déc. 2020

Salaires minima au 1^{er} janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, la valeur minimale du point (base 151,67 h/mois) est fixée à 15,69 €.

♦ Avenant n° 79, 15 déc. 2020

Vétérinaires : praticiens salariés

Régime de frais de santé : augmentation des cotisations au 1^{er} janvier 2021

Par avenant du 15 décembre 2020, applicable depuis le 1^{er} janvier 2021, les partenaires sociaux revoient à la hausse les montants de la cotisation mensuelle au régime de frais de santé. Ces derniers sont désormais fixés comme suit.

	Montant
Régime général	40,48 € (au lieu de 35,92 €)
Régime Alsace-Moselle	22,13 € (au lieu de 19,64 €)

REMARQUE : la cotisation reste répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

♦ Avenant n° 3, 15 déc. 2020

Salaires minima au 1^{er} janvier 2021

A compter du 1^{er} janvier 2021, la valeur minimale du point (base 151,67 h/mois) est fixée à 15,69 €.

♦ Avenant n° 79, 15 déc. 2020

Arrêtés d'extension

Ce tableau recense les arrêtés d'extension et/ou d'élargissement (professionnel ou territorial), qui suivent les avis d'extension ainsi que les arrêtés d'agrément, publiés du 1^{er} au 28 février 2021 au *Journal officiel*. Les accords étendus ou élargis deviennent en principe obligatoires pour tous les employeurs au lendemain de la publication de l'arrêté au *Journal officiel* ; toutefois certains accords peuvent prévoir une date d'application ultérieure, par exemple le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Aide à domicile : accompagnement, soins et services		
Fonds social du régime de prévoyance	Avenant n° 45/2020, 24 sept. 2020 (v. <i>ce Bull. p. 8102</i>)	Arr. d'agrément : 4 févr. 2021 : JO, 19 févr.
Alimentation : gérants mandataires non salariés		
Amélioration des indemnités de rupture du contrat de travail	Avenants n° 64, 23 janv. 2017 et n° 69, 28 janv. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Amélioration de la prime pour services rendus	Avenant n° 66, 5 févr. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Congés supplémentaires pour ancienneté	Avenant n° 64, 23 janv. 2017 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Attribution d'un congé d'ancienneté dès 10 ans	Avenant n° 66, 5 févr. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Indemnités et salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	Avenant n° 64, 23 janv. 2017 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Salaires minima au 1 ^{er} février 2018	Avenant n° 66, 5 févr. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Salaires minima au 1 ^{er} février 2019	Avenant n° 69, 28 janv. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Alimentation : industries alimentaires diverses (5 branches)		
Indemnités, primes et salaires minima 2020	Avenant n° 14, 12 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Animation		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 10 déc. 2020 (v. <i>ce Bull. p. 8103</i>)	Arr. 18 févr. 2021 : JO, 19 févr. (1)
Architecture : conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement		
Valeur du point au 1 ^{er} janvier 2019	Avenant n° 28, 5 févr. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Architecture : entreprises		
<i>Midi-Pyrénées</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 28 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>Nord - Pas-de-Calais</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 14 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>Pays de la Loire</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 21 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>Picardie</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 8 juill. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
<i>Poitou-Charentes</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 8 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>Provence-Alpes-Côte d'Azur</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 21 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>La Réunion</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 8 juill. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
<i>Rhône-Alpes</i> : Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accords 3 déc. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 12 févr.
Assistance		
Réécriture des dispositions relatives au travail de nuit et mise en œuvre d'un dispositif de travail en équipes successives	Avenant n° 45, 4 févr. 2020 (v. <i>Dic. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Assurances : courtage		
Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant 23 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 25 janv. 2021 : JO, 3 févr.
Avocats salariés		
Nouvelle indemnité de licenciement	Avenant n° 21, 19 oct. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 25 janv. 2021 : JO, 3 févr.
Bâtiment : ouvriers		
<i>Auvergne-Rhône-Alpes : Entreprises ≤ 10 salariés</i> : Indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} octobre 2020	Accord 23 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 11 janv. 2021 : JO, 20 févr.
<i>Centre - Val de Loire</i> : – <i>Entreprises ≤ 10 salariés</i> : Indemnités de petits déplacements et salaires minima au 1 ^{er} juin 2019	Avenants 29 avr. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 11 janv. 2021 : JO, 20 févr.
– <i>Entreprises > 10 salariés</i> : Indemnités de petits déplacements et salaires minima au 1 ^{er} décembre 2020	Accords 5 oct. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Bétail et viandes		
Salaires minima au 1 ^{er} juin 2020	Avenant n° 136, 11 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 16 févr.
Blanchisserie, teinturerie, nettoyage		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 17 déc. 2020 (v. <i>ce Bull. p. 8105</i>)	Arr. 24 févr. 2021 : JO, 25 févr. (2)
Boissons : distributeurs conseils hors domicile		
Actualisation de la convention collective	Avenant n° 2020/1, 19 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Cartonnage : industries		
<i>Branche des instruments à écrire et industries connexes</i> : Prime d'ancienneté, indemnité de panier de nuit et salaires minima au 1 ^{er} août 2020	Avenant n° 46, 8 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 26 janv. 2021 : JO, 3 févr.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Chaussure : commerce succursaliste Salaires minima au 1 ^{er} novembre 2020	Accord 6 oct. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Chimie : industries Autorisation d'absence pour enfant hospitalisé Salaires minima au 1 ^{er} mars 2020	Accord 12 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>) Accord 12 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr. Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Commerces de détail non alimentaires : convention collective nationale Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée	Accord 13 nov. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8142</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 9 févr.
Commerces de gros Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 8 janv. 2021 (v. <i>Bull. 396 p. 8143</i>)	Arr. 22 févr. 2021 : JO, 23 févr.
Conserveries : coopératives et SICA Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 124, 23 janv. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8144</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 16 févr.
Cristal, verre et vitrail Dispositions conventionnelles impératives	Accord 5 déc. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr. (3)
Déchets Révision de la CCN Reconduction du dispositif de garantie d'emploi en cas de changement de titulaire d'un marché public Congé pour enfant malade et rentrée scolaire	Avenant n° 62, 16 avr. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>) Avenant n° 66, 30 avr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>) Avenant n° 64, 7 nov. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr. (4) Arr. 5 févr. 2021 : JO, 13 févr. Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr. (5)
Dentaires : cabinets Prime de secrétariat et salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 16 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 25 janv. 2021 : JO, 3 févr.
Dentaires : prothésistes et laboratoires de prothèse dentaire Nouvelle indemnité de licenciement et de mise à la retraite	Accord 11 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 13 févr.
Edition Redéfinition du statut des travailleurs à domicile	Accord 19 déc. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Edition phonographique Rémunération des artistes interprètes	Accord 30 sept. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Electronique, audio-visuel, équipement ménager : commerces et services Salaires minima au 1 ^{er} octobre 2020	Avenant n° 50, 17 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 26 janv. 2021 : JO, 3 févr. (6)
Enseignement privé indépendant Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus Régime de frais de santé : majoration des cotisations	Accord 10 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8146</i>) Avenant n° 1, 27 sept. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 10 févr. 2021 : JO, 11 févr. Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Expertises en automobiles Salaires minima 2020	Avenant n° 76, 26 mai 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 17 févr. (7)
Fleuristes, vente et services des animaux familiers Classification : positionnement des salariés titulaires de certifications professionnelles	Avenant n° 3, 14 oct. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8149</i>)	Arr. 11 févr. 2021 : JO, 17 févr.
Fleurs, fruits et légumes : coopératives agricoles et SICA Salaires minima au 1 ^{er} mars 2020	Avenant n° 92, 5 mars 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8149</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 16 févr.
Formation : organismes Congé de paternité et congé parental d'éducation	Accord 23 avr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Grains : transformation Révision de la CCN : prise en compte des exclusions mentionnées dans l'arrêté d'extension	Avenant n° 8, 6 nov. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Hélicoptères : personnel navigant technique des exploitants Reprise du personnel en cas de changement de titulaire d'un marché public	Avenant 5 juill. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 18 déc. 2020 : JO, 9 févr. 2021
Horlogerie, bijouterie : commerce de détail Haut degré de solidarité du régime de frais de santé	Avenant n° 2, 7 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Hospitalisation privée à but lucratif <i>Tous secteurs</i> : Temps consacré à l'allaitement <i>Secteur médico-social (établissements accueillant des personnes âgées)</i> : – Classification des emplois : remplacement de coefficients – Salaires minima 2020	Accord 12 juin 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>) Avenant 9 nov. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8152</i>) Avenant 9 nov. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8153</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr. Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr. Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Huissiers de justice : personnel Dispositif spécifique d'activité partielle : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Avenant n° 71, 7 oct. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 6 févr.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Insertion : ateliers et chantiers		
Élargissement du champ d'application territorial	Avenant n° 28, 22 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Lait : coopératives agricoles et SICA		
Prorogation des dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de garantie de rémunération en cas de déclassement pour pénibilité	Avenant 17 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 4 janv. 2021 : JO, 20 févr.
Lait : industries		
Prorogation des dispositifs d'aménagement de fin de carrière et de garantie de rémunération en cas de déclassement pour pénibilité	Avenant 17 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 4 janv. 2021 : JO, 20 févr.
Mareyeurs-expéditeurs		
Salaires minima au 1 ^{er} octobre 2020	Avenant 1 ^{er} oct. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8155</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 17 févr.
Maroquinerie : industries		
<i>Secteur des industries des cuirs et peaux :</i>		
– Dispense de préavis du cadre	Avenant 14 oct. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 13 févr.
– Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 69 S, 27 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Médico-techniques : négoce et prestations de services		
Mise en place d'une indemnisation des congés de maternité, d'adoption et de paternité	Avenant 19 sept. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 13 févr.
Métallurgie : Charente		
Salaires minima	Accord 4 déc. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 17 févr. (6)
Métallurgie : Savoie (Haute-)		
Indemnité de panier au 1 ^{er} septembre 2020 et salaires minima 2020	Accord 18 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr. (6)
Mutualité		
Régime de prévoyance : mesures exceptionnelles dans le cadre de l'épidémie de coronavirus	Avenant n° 30, 30 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Indemnité forfaitaire des personnels non médicaux des EHPAD	Accord 3 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8155</i>)	Arr. d'agrément : 4 févr. 2021 : JO, 19 févr.
Navigation de plaisance		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 18 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8156</i>)	Arr. 11 févr. 2021 : JO, 12 févr. (2)
Navigation intérieure : entreprises de transport		
Mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée	Accord 17 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8156</i>)	Arr. 10 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Papeterie, fournitures de bureau : commerces de détail		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 13 nov. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8157</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 6 févr. (8)
Paysage : entreprises		
Salaires minima des TAM soumis à une convention de forfait annuel en jours	Avenant n° 29, 22 sept. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8158</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 16 févr.
Salaires minima	Avenant n° 30, 22 sept. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8158</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 16 févr.
Pharmacie : répartition pharmaceutique		
Cotisations du régime de prévoyance et de frais de santé	Avenant n° 3, 7 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Pharmacie, parapharmacie, produits vétérinaires : fabrication et commerce		
Actualisation de la CCN	Avenant « Ouvriers et employés » 19 nov. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>) Avenant « Cadres » 19 nov. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>) Avenant « Techniciens et agents de maîtrise » 19 nov. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 27 févr. (9) Arr. 5 févr. 2021 : JO, 27 févr. Arr. 16 févr. 2021 : JO, 20 févr.
Mise en place du contrat d'opération	Accord 19 nov. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Pompes funèbres		
Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Accord 13 févr. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 25 janv. 2021 : JO, 3 févr.
Portage salarial		
Champ d'application territorial, contrat de travail et montant disponible : prise en compte des réserves formulées lors de l'extension de la CCN	Avenant n° 3, 2 juill. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Ports de plaisance		
Nouvelle indemnité de licenciement	Accord 20 juin 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Ports et manutention		
Salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 12, 30 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Promotion immobilière		
Rémunération des apprentis et des titulaires d'un contrat de professionnalisation	Accord 9 juin 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.

Convention collective	Accord visé	Arrêté d'extension
Propreté		
Prime annuelle 2021 et 2022	Avenant n° 5, 4 sept. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 1 ^{er} févr. 2021 : JO, 10 févr.
Quincaillerie : commerces		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accords 17 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8161</i>)	Arr. 9 févr. 2021 : JO, 10 févr. (10)
Instauration d'un régime de prévoyance pour les non-cadres	Accord 2 juill. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr. (10)
Récupération : industries et commerce		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 1 ^{er} oct. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>) et avenant 9 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8163</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 6 févr.
Reprographie		
Activité partielle de longue durée : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 13 nov. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8163</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 6 févr. (8)
Sociaux et socioculturels (centres) et autres acteurs du lien social (associations)		
Rémunération minimale annuelle au 1 ^{er} janvier 2020	Avenant n° 02-20, 17 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 15 févr. 2021 : JO, 20 févr.
Sport		
Contrat saisonnier : reconduction du contrat et prime	Avenant n° 145, 2 juill. 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP)	Avenant n° 137, 4 déc. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Certificat de qualification professionnelle (CQP) de technicien sportif d'athlétisme	Avenant n° 149, 23 janv. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Télécommunications		
Contrats d'apprentissage et de professionnalisation	Accord 7 juill. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Thermiques : équipements		
Salaires minima des cadres au 1 ^{er} juillet 2020	Accord 9 juill. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 11 févr.
Tourisme : organismes		
Compte épargne temps : adaptation aux évolutions législatives	Avenant n° 23, 31 mai 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Tourisme social et familial		
Congé pour enfant malade et congé parental d'éducation	Accord 27 mai 2019 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.
Dispositif spécifique d'activité partielle : mesures exceptionnelles liées à l'épidémie de coronavirus	Accord 2 déc. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8165</i>)	Arr. 10 févr. 2021 : JO, 11 févr. (11)
Travail temporaire : salariés intérimaires		
Maintien des garanties de prévoyance en cas d'activité partielle	Avenant n° 1, 9 oct. 2020 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 21 févr.
Tuiles et briques : industrie		
Prime d'ancienneté et salaires minima au 1 ^{er} janvier 2020	Avenants n°s 14 et 52, 8 oct. 2020 (v. <i>Bull. 396 p. 8170</i>)	Arr. 8 févr. 2021 : JO, 17 févr.
Viandes : industries et commerce en gros		
Révision du régime de prévoyance	Avenant n° 89, 12 déc. 2018 (v. <i>Dict. perm.</i>)	Arr. 5 févr. 2021 : JO, 12 févr.

- (1) La disposition qui impose, à l'issue de la négociation d'entreprise, la signature d'un procès-verbal de désaccord avant de mettre en oeuvre l'accord de branche est exclue de l'extension.
- (2) La disposition permettant de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période d'application de l'activité réduite est étendue sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire.
- (3) Sont exclues de l'extension, en tant qu'elles sont contraires à l'article L. 2253-2 du code du travail, les dispositions de l'accord du 5 décembre 2018 conférant un caractère impératif aux dispositions « socle » relatives :
 - au travail de nuit, pour ce qui concerne la prime de panier et les majorations pour travail de nuit ;
 - au temps de pause des ouvriers travaillant en équipes successives.
- (4) Sont exclues de l'extension les dispositions relatives à la durée du préavis de départ volontaire à la retraite des TAM et des cadres.
- (5) L'avenant n° 64 est du 7 novembre 2019 et non du 7 décembre 2019 comme indiqué dans l'arrêté d'extension.
- (6) Secteur de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente exclu de l'extension.
- (7) Sont exclus de l'extension les groupements d'intérêt économique qui relèvent de la convention collective des sociétés d'assurances.
- (8) Sont exclues de l'extension les dispositions relatives à la date d'entrée en vigueur de l'accord.
- (9) L'avenant du 19 novembre 2019 vise les ouvriers et les employés et non les ouvriers et les cadres comme indiqué dans l'arrêté d'extension.
- (10) Secteur de la droguerie exclu de l'extension.
- (11) La disposition qui exige, préalablement à l'établissement d'un document unilatéral par l'employeur, la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions est exclue de l'extension.

Zoom sur...

Congés de naissance, de paternité et d'adoption : les changements au 1^{er} juillet 2021 **p. 8099**

Actualisation

Agriculture : production agricole et CUMA

• Salaires minima p. 8102

Aide à domicile : accompagnement, soins et services

• Régime de prévoyance p. 8102

Alimentation : industries agroalimentaires (accords nationaux)

• Apprentissage/professionnalisation p. 8102

Animation

• Activité partielle de longue durée p. 8103

Assainissement et maintenance industrielle

• Régime de frais de santé p. 8103

Assurances : cadres de direction des sociétés

• Indemnisation du congé paternité p. 8104

Assurances : inspection

• Indemnisation du congé paternité p. 8104

Assurances : sociétés

• Indemnisation du congé paternité p. 8104

Automobile

• Indemnité et salaires minima 2021 p. 8104

Bâtiment : ETAM (régions)

• Salaires minima au 1^{er} février 2021 p. 8104

Bâtiment : ouvriers (régions)

• Indemnités et salaires minima 2021 p. 8105

Blanchisserie, teinturerie, nettoyage

• Forfait annuel en jours p. 8105

• Activité partielle de longue durée p. 8105

Cancer : centres de lutte

• Maintien de salaire en cas de congés p. 8106

• Classification et salaires 2021 p. 8106

• Indemnité spécifique p. 8106

Carrières et matériaux (régions)

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2020 p. 8107

Centres équestres

• Salaires minima 2021 p. 8107

Charcuterie de détail

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2021 p. 8107

Conchyliculture

• Salaires minima au 1^{er} février 2021 p. 8107

Eau : services et assainissement

• Astreinte et salaires minima 2020 p. 8107

Enseignement privé : accords de branche du secteur

• Régime de frais de santé p. 8108

Formation : organismes

• Congé enfant malade p. 8108

• Travail à temps partiel p. 8108

• Salaires minima pour l'année 2020 p. 8109

Gardiens, concierges et employés d'immeubles

• Repos hebdomadaire p. 8110

• Prime exceptionnelle p. 8110

Habitat et logement accompagnés

• Régime de prévoyance p. 8110

HLM : personnels des sociétés anonymes et fondations

• Prime et salaires minima 2021 p. 8111

Horlogerie, bijouterie : commerce de détail

• Activité partielle de longue durée p. 8111

Import-export

• Congés enfant malade p. 8111

Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers

• Régimes de prévoyance p. 8112

Lin : teillage (coopératives agricoles et SICA)

• Salaires minima au 1^{er} octobre 2020 p. 8112

Matériaux de construction : négoce

• Aménagement du temps de travail p. 8112

Matériels agricoles, de BTP...

• Salaires minima au 1^{er} mars 2021 p. 8112

Métallurgie : ingénieurs et cadres

• Salaires minima 2021 p. 8113

Métallurgie : Gard et Lozère

• Salaires minima 2020 p. 8113

Métallurgie : Oise

• Garanties de rémunération 2020 p. 8114

Missions locales et PAIO

• Révision du régime de prévoyance p. 8114

• Régime de frais de santé p. 8115

Mutualité

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2021 p. 8115

Navigation (entreprises) : personnel sédentaire

• Notion d'ancienneté p. 8115

Notariat

• Travail à temps partiel p. 8115

Papiers-cartons, celluloses (production, transformation) : ingénieurs et cadres

• Regroupement de champs p. 8115

• Rémunération du temps de pause p. 8116

• Activité partielle de longue durée p. 8116

Papiers-cartons, celluloses (production, transformation) : OETAM

• Regroupement de champs p. 8117

• Rémunération du temps de pause p. 8117

• Activité partielle de longue durée p. 8117

• Prime d'ancienneté p. 8117

Pharmacie : industrie

• Congés divers p. 8117

• Indemnisation des arrêts de travail p. 8117

• Prévoyance et frais de santé p. 8117

Pharmacie d'officine

• Indemnisation maladie p. 8118

• Prime annuelle 2021 p. 8118

Pompes funèbres

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2021 p. 8118

Presse : portage

• Salaires minima 2020 p. 8119

Prévention et sécurité

• Adhésion du GES à la CCN p. 8119

Récupération : industries et commerce

• Départ à la retraite p. 8119

Sociaux et socioculturels (centres) et autres acteurs du lien social (associations)

• Rémunération minimum 2021 p. 8119

Textiles : industries

Branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés

• Salaires et indemnité 2021 p. 8119

Thermalisme

• Salaires minima 2020 p. 8120

Tourisme : agences de voyages et de tourisme

• Activité partielle de longue durée p. 8120

Transports routiers

Transport de déménagement

• Indemnités et salaires minima 2021 p. 8121

Transport sanitaire

• Salaires minima au 1^{er} mars 2021 p. 8122

Travaux publics : ETAM (régions)

• Indemnités et salaires minima 2021 p. 8122

Travaux publics : ouvriers (régions)

• Indemnités et salaires minima 2021 p. 8123

Vétérinaires : personnel salarié

• Régime de frais de santé p. 8125

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2021 p. 8125

Vétérinaires : praticiens salariés

• Régime de frais de santé p. 8125

• Salaires minima au 1^{er} janvier 2021 p. 8125

Extensions

Arrêtés du mois précédent **p. 8126**

DICTIONNAIRE PERMANENT Conventions collectives

Fondateurs des Dictionnaires et Codes Permanents : Jean SARRUT et Lise MORICAND-SARRUT • Directrice des rédactions : Sylvie FAYE • Directeur de la rédaction sociale : Dominique LE ROUX • Rédactrice en chef : Marielle PÉRINET • Rédactrice en chef adjointe : Magali OGNIER • Chefs de rubrique : Natacha BOUVIER, Julien FRANÇOIS, Séverine GOUËBAULT, Marie GUYON • Rédactrices spécialisées : Edwige DUBOIS, Céline RABOLINI • Rédactrices : Alexia DARY, Sandrine GOLLION, Valérie HUBERT, Christine JUMETZ • Avec la participation de Karima DEMRI, Dictionnaire Permanent Social • Rédactrice en chef technique : Sophie-Charlotte CAMPET-JOURNET

© 2021 – Editions Législatives SAS au capital de 1 920 000 € • SIREN 732 011 408 RCS NANTERRE • 80, avenue de la Marne • 92546 Montrouge Cedex • Tél. Service Relations Clientèle 01 40 92 36 36 • Télécopie 01 46 56 00 15 • Site Internet : www.editions-legislatives.fr ■ Président, Directeur de la publication : Laurent CHÉRY • Directrice générale : Sylvie FAYE ■ Principal associé : LEFEBVRE SARRUT ■ Imprimerie Chirat - 744, rue de Sainte-Colombe - 42540 SAINT-JUST-LA-PENDUE. Dépôt légal : mars 2021. Imprimé en France. Commission paritaire n° 0424 T 84709. Avance sur abonnement annuel 2021 : mise à jour seule 175 € HT ; bulletin seul 128 € HT ; abonnement complet 303 € HT • Cet envoi comprend 2 cahiers – Cahier n° 1 : 32 pages – Cahier n° 2 : 8 pages. Il ajoute 40 pages à la collection et supprime 8 pages • Cet envoi comporte un encart publicitaire « actuEL Expert-comptable » de 6 pages.

Origine du papier : Allemagne ; sans fibres recyclées ; PTot : 32 g/t.